

## **Restonomiopiskelijan toimeentulon yhteys hyvinvointiin työharjoittelun aikana**

Johanna Kytömäki

Sara Näkki

<b>Tekijät</b> Johanna Kytömäki, Sara Näkki	
<b>Koulutusohjelma</b> Matkailun koulutusohjelma	
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Restonomiopiskelijan toimeentulon yhteys hyvinvointiin työharjoittelun aikana	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 77 + 8
<p>Työharjoittelu on tärkeä osa restonomitutkintoa. Restonomikoulutus kuuluu palvelualoihin, joilla lähes 75 prosenttia työharjoitteluista on palkattomia. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo voi koostua monista eri lähteistä, kuten Kelan tarjoamista etuuksista, ansiotuloista, säästöistä tai läheisten taloudellisesta tuesta. Noin 63 prosenttia ammattikorkeakouluopiskelijoista työskentelee säännöllisesti opintojen ohella. Siitä huolimatta muun muassa työttömät ja eläkeläiset tienaaavat opiskelijoita enemmän.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, miten restonomiopiskelijan työharjoittelun aikainen toimeentulo vaikuttaa hänen taloudelliseen ja sosiaaliseen hyvinvointiinsa. Opiskelijoiden kokemusten lisäksi haluttiin tutustua matkailualan työharjoittelumahdollisuuksia tarjoavien yritysten näkemyksiin. Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Sure – Suomen Restonomiliitto ry:lle keväällä 2020.</p> <p>Tutkimus toteutettiin käyttäen sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivisesti toteutettu kyselylomaketutkimus suunnattiin suomenkielisille restonomiopiskelijoille ja -alumneille. Kyselylomakkeeseen saatiin yhteensä 249 vastausta. Matkailuelinkeinon edustajien näkemyksiä tutkittiin kvalitatiivisesti puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Tutkimuksessa haastateltiin kuutta työharjoitteluyritysten edustajaa matkailualan eri sektoreilta.</p> <p>Kyselyn tuloksista kävi ilmi opiskelijoiden tyytymättömyys matkailualan työharjoittelukäytänteitä kohtaan. Tulosten perusteella useiden opiskelijoiden taloudellinen tilanne heikkeni työharjoittelun alkamisen jälkeen. Noin 65 prosenttia vastaajista suoritti työharjoittelun palkattomana. Työharjoittelun ohessa työskentelyn todettiin vaikeuttavan sosiaalisten suhteiden ylläpitoa. Vastaajat kaipasivat muutosta alan tottumuksiin, ja konkreettisen taloudellisen tuen tarjoaminen koettiin tärkeimpänä hyvinvoinnin tukemisen keinona. Matkailualan yritysten puolelta palkattomuutta perusteltiin oppimiskokemuksen tarjoamisella, perehdyttämisen viemillä resursseilla sekä matkailualan perinteisiin perustuvilla käytännöillä. Työharjoittelujen palkattomuus on ollut alalla tyypillistä jo vuosia.</p> <p>Tutkimustulosten pohjalta luotiin kehitysideoita restonomityöharjoittelijoiden hyvinvoinnin parantamiseksi. Yritykset voivat tukea työharjoittelijoiden hyvinvointia tasavertaisella kohtelulla, kattavalla perehdytyksellä, noudattamalla työehtosopimusten vaatimuksia sekä ottamalla työharjoittelijat mukaan työyhteisöön. Näiden menetelmien lisäksi tärkeiksi teemoiksi nousivat työharjoittelupalkka sekä erilaiset etuudet kuten ilmainen ruokailu ja työmatkatuki. Työharjoittelusta tulisi maksaa työtehtäviä, vastuutasoa ja taitotasoa vastaavaa palkkaa. Edellä mainittuja keinoja noudattamalla yritys voi tukea työharjoittelijaa motivaation ja hyvinvoinnin ylläpitämisessä.</p>	
<b>Asiasanat</b> Restonomi, työharjoittelu, toimeentulo, hyvinvointi	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Toimeksiantaja Sure – Suomen Restonomiliitto ry.....	3
2.1	Restonomi .....	4
2.2	Restonomiliiton jäsenyys .....	5
3	Työharjoittelu .....	6
3.1	Palkitseminen.....	7
3.2	Oppiminen työssä .....	8
4	Toimeentulon yhteys hyvinvointiin .....	12
4.1	Taloudellinen hyvinvointi.....	12
4.2	Opiskelijoiden toimeentulon lähteet.....	14
4.3	Opiskelijoiden kokemus taloudellisesta hyvinvoinnista .....	17
4.4	Sosiaalinen hyvinvointi .....	19
4.5	Opiskelijoiden kokemus sosiaalisesta hyvinvoinnista .....	20
4.6	Työn arvostus ja motivaatio .....	21
5	Tutkimuksen toteutus .....	24
5.1	Kvantitatiivinen tutkimus .....	24
5.2	Kvalitatiivinen tutkimus .....	27
6	Kyselyn tulokset .....	30
6.1	Taustakysymykset .....	31
6.2	Toimeentulo ja taloudellinen tilanne .....	35
6.3	Kokemus hyvinvoinnista työharjoittelun aikana .....	40
7	Haastattelun tulokset.....	48
7.1	Taustakysymykset .....	48
7.2	Työharjoittelun raamit .....	49
7.3	Palkitseminen.....	51
7.4	Hyvinvoinnin tukeminen.....	53
8	Tulosten analysointi.....	56
8.1	Palkka .....	56
8.2	Toimeentulo .....	57
8.3	Arvostus ja kunnioitus.....	59
8.4	Hyvinvointi.....	60
8.5	Yhteenveto .....	61
9	Pohdinta .....	63
9.1	Jatkotutkimusehdotukset .....	64
9.2	Tutkimuksen luotettavuus .....	65
9.3	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	67
	Lähteet .....	71

Liitteet.....	79
Liite 1. Kyselylomake.....	79
Liite 2. Saateviesti restonomiopiskelijoille ja -alumneille.....	84
Liite 3. Haastattelukysymykset.....	85
Liite 4. Sähköpostikutsu haastateltaville.....	86

# 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyötutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka suuri osa suomalaisista restonomiopiskelijoista suorittaa työharjoittelun palkattomana, ja millainen yhteys tällä on heidän taloudelliseen ja sosiaaliseen hyvinvointiinsa. Aihetta on sivuttu viimeaikaisissa tutkimuksissa kaikkien korkeakouluopiskelijoiden osalta valtakunnallisella tasolla. Akavan ja tutkimussäätiö Otuksen toteuttaman harjoittelubarometri-tutkimuksen (2019, 20) mukaan 64 % ammattikorkeakouluopiskelijoiden työharjoitteluista on palkattomia, kun vastaava luku yliopisto-opiskelijoilla on vain 43 %. Restonomitutkinnon sisältävien palvelualojen kohdalla luku on vieläkin korkeampi, sillä lähes 75 % työharjoitteluista on palkattomia. (Akava 2019, 20.)

Ammattikorkeakouluopiskelijoista yhteensä 63 % kertoo työskentelevänsä säännöllisesti opintojen ohella (Mikkonen, Lavikainen & Saari 2013, 36), mutta silti lähes puolet kokevat, ettei heidän rahallinen tilanteensa opiskeluaikana ole riittävää (Saarenmaa, Saari & Virtanen 2010, 42). Yhtälö kuulostaa huolestuttavalta, sillä säännöllisen työssäkäynnin yhdistäminen kokoaikaiseen työharjoitteluun voi aiheuttaa stressiä ja tehdä riittävän hyvinvoinnin ylläpitämisestä haastavaa.

Tutkimuksen pääpaino oli restonomiopiskelijoille ja -alumneille suunnatussa Webropol-kyselyssä, joka toteutettiin käyttämällä kvantitatiivista tutkimusmenetelmää.

Kokonaisvaltaisen ymmärryksen mahdollistamiseksi aiheeseen haluttiin tutustua opiskelijoiden näkökulman lisäksi työharjoittelua tarjoavien yritysten perspektiivistä, joten aineistoa päädyttiin keräämään kahdelta eri kohderyhmältä. Yritysten näkökulmaa tutkittiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä haastatteleamalla matkailuelinkeinon edustajia. Näin ollen tutkimuksessa yhdistettiin kaksi eri tutkimusmenetelmää ja aineistoa kerättiin kahdelta eri taholta, eli käytettiin menetelmä- ja aineistotriangulaatiota. Tutkimuksen avulla haluttiin saada vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- Kuinka suuri osa restonomiopiskelijoiden työharjoitteluista on palkattomia?
- Miten palkattomuus/palkkiottomuus heijastuu työharjoittelijan taloudelliseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin?
- Miksi suurin osa restonomiopiskelijoiden työharjoitteluista on palkattomia?
- Mikä on työnantajien näkökulma aiheeseen?

Mielenkiinto työharjoittelujen palkallisuutta kohtaan syntyi tutkijoiden omien viimeaikaisten kokemusten perusteella. He pohtivat, millä tavoin työharjoittelu vaikuttaa restonomiopiskelijan taloudelliseen tilanteeseen ja sitä kautta hyvinvointiin. Kuten edellä mainittiin, aihetta on sivuttu valtakunnallisesti kaikkien korkeakouluopiskelijoiden osalta. Nimenomaan restonomiopiskelijoiden osalta aiheesta ei kuitenkaan löydy tutkimuksia, minkä vuoksi tutkijat päättivät itse ryhtyä toimeen saadakseen konkreettista dataa alan

opiskelijoiden kokemuksista. Tämän lisäksi korkeakouluopiskelijoiden hyvinvointitutkimuksissa on harvoin perehdytty työharjoittelun aikaiseen hyvinvointiin.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Sure – Suomen Restonomiliitto ry. Idea tutkimukseen sai alkunsa tutkijoilta itseltään, mutta Sure koki aiheen tärkeäksi ja lähti mielellään mukaan projektiin. Tutkimuksen tavoitteena oli saada konkreettista ja luotettavaa dataa restonomityöharjoittelijoiden toimeentulon tilanteesta ja sen vaikutuksista heidän hyvinvointiinsa. Tutkimuksessa selvitettiin myös työnantajien näkökulmaa tilanteeseen, minkä kautta pyrittiin ymmärtämään, ovatko työllistävien yritysten harjoitteluohjaajien ja työharjoittelua suorittavien opiskelijoiden näkemykset ristiriidassa. Tuloksien pohjalta pyrittiin löytämään mahdollisia kehitys- tai ongelmakohtia, joiden avulla Sure – Suomen Restonomiliitto ry pystyisi kehittämään restonomien ja restonomiopiskelijoiden edunvalvontaa ja ajamaan heidän oikeuksiaan. Määrällisesti tavoitteena oli saada kyselyyn 180 vastausta sekä tehdä vähintään kuusi laadullista puolistrukturoitua teemahaastattelua.

Opinnäytetyön toisessa luvussa esitellään työn toimeksiantaja Sure – Suomen Restonomiliitto ry sekä avataan restonomitutkinnon sisältöä ja työllistymismahdollisuuksia. Luvut kolme ja neljä luovat laajan kirjallisuuskatsauksen työn teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin. Keskeisiä aihepiirejä ovat työharjoittelu, oppiminen työssä, työmotivaatio, toimeentulo sekä taloudellinen ja sosiaalinen hyvinvointi.

Teorian jälkeen esitellään tutkimuksen toteutus vaihe vaiheelta sekä perustellaan tiettyjen tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmien valintaa. Luvuissa kuusi ja seitsemän avataan kyselyn ja haastattelun tutkimustuloksia, minkä jälkeen luvussa kahdeksan analysoidaan ja tehdään johtopäätöksiä verraten saatuja tuloksia aiemmin kerättyyn teoriaan. Työ päättyy pohdintaan, jossa tarkastellaan mahdollisia kehitysehdotuksia ja jatkotutkimuksia, tutkimuksen luotettavuutta sekä opinnäytetyöprosessin etenemistä ja tutkijoiden omaa oppimista.

## 2 Toimeksiantaja Sure – Suomen Restonomiliitto ry

Sure – Suomen Restonomiliitto ry ajaa restonomien ja restonomiopiskelijoiden etuja valtakunnallisella tasolla. Sure kuuluu Akavan Eritysaloihin yhdessä 21 muun jäsenyhdistyksen kanssa. Akavan Eritysalat puolestaan kuuluu keskusjärjestö Akavaan, joka pyrkii takaamaan koko valtakunnan laajuudella tapahtuvan edunvalvonnan (kuvio 1). (Sure Restonomiliitto 2020a.)



Kuvio 1. Havainnollistava kuvio keskusjärjestö Akavasta, Akavan Eritysaloihin ja Suresta (mukaillen Sure Restonomiliitto 2020a)

Ammattiliittojen tehtävänä on valvoa liittoon kuuluvien oikeuksia työelämässä, ja neuvotella yhteiskunnallisella tasolla esimerkiksi palkoista, työajoista ja työterveyshuollosta (Akavan Eritysalat 2020a). Nollatyösopimukset ja määräaikaiset työsuhteet ovat tyypillisiä matkailu- ja ravitsemisalalla, joten toimeentulo-ongelmat ja epävarmuus omasta taloudellisesta tilanteesta ovat valittavan yleisiä alan työntekijöille. Ammattiliitot pyrkivät auttamaan jäseniään huolehtimaan omista oikeuksistaan. Akavalla jäsenten edunvalvonnasta vastaa kahdeksan laki- ja asiamiehen tiimi, joka on erikoistunut restonomeille tyypillisten tehtävänkuvien työsuhdeneuvontaan. (Akavan Eritysalat & Sure 2014.)

Suomen Restonomiliitto ry on rekisteröity yhdistys, jonka toimintaa ohjaavat yhdistyslaki ja säännöt (Sure Restonomiliitto 2020b). Toiminnasta vastaavat toiminnanjohtaja, jäsensihteeri, kaksi lakimiestä sekä viidestä jäsenestä koostuva hallitus (Sure Restonomiliitto 2020a).

Suomen Restonomiliittoon kuuluu myös restonomien oma opiskelijajärjestö Sureo ry, jonka missiona on toimia yhteisönä kaikille Suomen restonomiopiskelijoille. Nimensä mukaisesti Sureon tehtävänä on ajaa restonomiopiskelijoiden etuja, järjestää valtakunnallisia tapahtumia opiskelijoille ja parantaa restonomikoulutuksen laatua. Restonomiopiskelijoiden oma opiskelijaliitto on melko nuori, sillä se perustettiin vuonna 2018 Joel Kettulan ja Lauri Parviaisen opinnäytetyön produktina. (Sureo 2020.)

## 2.1 Restonomi

Restonomi on laaja-alainen tutkintonimike matkailu-, ravitsemis- ja talousalan asiantuntijalle, jonka ydinosaaminen keskittyy palveluprosessien hallintaan. Koulutusohjelmia on kuitenkin lukuisia, joista useimmilla on omat erityispiirteensä. Matkailu- ja ravitsemisalan alempi korkeakoulututkinto (restonomi AMK) koostuu 210 opintopisteestä ja kestää keskimäärin 3,5-4 vuotta. (Akavan Erityisalat 2020a; Studentum 2020.) Opintopolun (2020) ja Studentumin (2020) koulutushaun mukaan restonomikoulutusta tarjoavat seuraavat ammattikorkeakoulut ympäri Suomen:

- Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
- Kajaanin ammattikorkeakoulu
- Karelia-ammattikorkeakoulu
- LAB-ammattikorkeakoulu
- Lapin ammattikorkeakoulu
- Laurea-ammattikorkeakoulu
- Satakunnan ammattikorkeakoulu
- Savonia-ammattikorkeakoulu
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu
- Tampereen ammattikorkeakoulu
- Höghskolan på Åland (ruotsinkielinen koulutusohjelma).

Restonomiopintojen opetussuunnitelmat sekä sisällöt vaihtelevat hieman ammattikorkeakoulun ja koulutusohjelman mukaan, mutta yleisesti opinnot koostuvat perusopinnoista, syventävistä opinnoista, työharjoittelusta ja opinnäytetyöstä (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020). Suuntautumisvaihtoehtoja ja työllistymismahdollisuuksia on useita, ja koulutus tarjoaa osaamisen esimerkiksi palveluprosessien suunnitteluun, rakentamiseen ja tuotteistamiseen. Yleisimpiä restonomin koulutusohjelmanimikkeitä ovat muun muassa matkailun koulutusohjelma, matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelma, hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma sekä palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. (Studentum 2020.) Useimmat koulutusohjelmat voi suorittaa joko päivä- tai monimuoto-opintoina. Haaga-Helian vuonna 2016 toteuttaman tutkimuksen mukaan jopa 73 % teki opintonsa päiväopintoina, joten se



on selkeästi suosituin tapa kouluttautua restonomiksi. (Adamsson, Lehtinen, Ohtonen & Väyrynen 2017, 25-26.)

Restonomit työllistyvät pääasiassa majoitus-, ravitsemis-, opetus-, koulutus- ja ruokapalvelualoille. Keskeisiä toimialoja ovat lisäksi kuljetusala, myynti- ja markkinointiala sekä messu-, kongressi- ja kokouspalvelut. Yli 60 % työllistyy yksityisiin yrityksiin, joiden jälkeen yleisimpiä työllistäjiä ovat kunnat. (Adamsson ym. 2017, 25- 26.) Töissä.fi:n (2020) mukaan valmistuneet matkailualan restonomit ovat sijoittuneet 173 eri työtehtävään, joista yleisimpiä osa-alueita ovat asiakastyö, toimistotyö, markkinointi-, myynti- tai ostotehtävät sekä johto- tai esimiestehtävät. Valmistuneen restonomin mediaanikuukausipalkka on 2600 euroa (Töissä.fi 2020).

## **2.2 Restonomiliiton jäsenyys**

Suomen Restonomiliiton jäseneksi voivat liittyä matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ammattikorkeakoulututkinnon (restonomi AMK) suorittaneet henkilöt tai kyseistä tutkintoa tällä hetkellä suorittavat. Myös aikaisemmat opistotasoisien restonomitutkinnon suorittaneet hyväksytään jäseniksi. (Akavan Erityisalat 2020a.)

Yhdistys tukee jäseniään uran jokaisessa vaiheessa riippumatta siitä, liittykö ongelma työelämään vai vapaa-aikaan. Suren jäsenetuihin kuuluvat muun muassa matka- ja tapaturmavakuutus, vastuu- ja oikeusturvavakuutus, työttömyyskassa Erkon jäsenyys sekä urapalvelut ja palkkaneuvonta. Lisäksi jäsenet ovat oikeutettuja osallistumaan Suren järjestämiin ammatillisiin tapahtumiin sekä hyödyntämään Member+ etuja, joihin lukeutuu lukuisia alennuksia aina majoituksista sijoittamiseen. (Sure Restonomiliitto 2020c; Member+ 2020.)

Keväällä 2020 Koronavirus COVID-19 aiheuttaman poikkeustilan vuoksi työttömyyskassan jäsenyys on noussut erityisen tärkeäksi jäseneduksi (Kettula 18.3.2020). Restonomiliiton jäsenet voivat kuulua Erityiskoulutettujen työttömyyskassa Erkoon, joka mahdollistaa ansiosidonnaisen työttömyyskorvauksen. Ansiosidonnainen päiväraha on Kelan maksamaa peruspäivärahaa korkeampi. (Sure Restonomiliitto 2020c.)

### 3 Työharjoittelu

Työharjoittelu on tärkeä osa restonomikoulutusta. Sen tavoitteena on perehdyttää opiskelija käytännön työtehtäviin sekä tarjota mahdollisuuksia kehittyä ammatillisesti. Harjoittelun pituus ja ajankohta vaihtelevat ammattikorkeakoulukohtaisesti. Työharjoittelu avaa usein opiskelijan näkemystä siitä, millaisiin työtehtäviin hän haluaa suuntautua valmistuttuaan, ja millaisen roolin hän pyrkii kehittämään itselleen työyhteisössä yksilönä. (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2003/352; Vesterinen 2002, 31.)

Vaikka Vesterisen (2002) teos on jo lähes 20 vuotta vanha, työharjoittelun piirteet ja päättavoitteet ovat edelleen samanlaisia. Vesterisen (2002, 31) mukaan työharjoittelun oppimistavoitteita voidaan verrata perehdytyksen ja työssä oppimisen tavoitteisiin. Työharjoittelija oppii tekemällä itse ja toimimalla aidoissa tilanteissa. Työtä reflektoidaan ja koitetaan löytää kehittämiskohtia olemalla vuorovaikutuksessa työyhteisön jäsenten kanssa. Yhtenä työharjoittelun tavoitteista on kaksisuuntainen oppiminen; työharjoittelija oppii oman alansa käytännön työtehtävistä ja yritys voi oppia tuoretta tietoa työharjoittelijan opinnoista. (Vesterinen 2002, 31.)

Eri ammattikorkeakoulujen ja koulutusohjelmien työharjoitteluvaatimukset saattavat hieman poiketa toisistaan. Haaga-Helian Porvoon kampuksen matkailun koulutusohjelmassa opiskelevan tulisi työharjoittelun jälkeen osata arvioida omaa työtään ja kehittymistään, ymmärtää omien taitojensa kehittämisen tärkeys ja omat kehitysalueensa sekä nähdä teorian ja käytännön yhteys. Työharjoittelu on 30 opintopisteen laajuinen, ja sen voi suorittaa useassa osassa eri yrityksissä. Työharjoittelun aloittamisen vaatimuksena on 60 opintopisteen verran suoritettuja opintoja ja työharjoittelukoordinaattorilla hyväksytetty työharjoittelupaikka. Kuten muissakin ammattikorkeakouluissa, Haaga-Heliassa on mahdollista hyväksilukea työharjoittelu eli korvata opetussuunnitelmaan kuuluva työharjoittelu aiemmin opituilla taidoilla, tässä tapauksessa aiemmalla alaan soveltuvalla työkokemuksella. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2019.)

Vuonna 2019 Akavan ja tutkimussäätiö Otuksen toteuttamassa opiskelijoiden harjoittelubarometrissa tutkittiin korkeakouluopiskelijoiden näkemyksiä ja kokemuksia työharjoitteluista. Tutkimus toteutettiin lähes kaikissa Suomen korkeakouluissa, ja vastauksia saatiin 14 000. Tämän harjoittelubarometrin mukaan tärkeimpiä motivaatiolähteitä opiskelijoille työharjoitteluissa ovat työkokemuksen kartuttaminen, motivoivan harjoittelupaikan löytäminen, työllistymismahdollisuudet sekä verkostoituminen. (Akava 2019, 2, 12.)

### 3.1 Palkitseminen

Työharjoittelujen palkallisuus vaihtelee paljon alasta ja alueesta riippuen. Akavan Harjoittelubarometrin (2019, 20) mukaan jopa 64 % ammattikorkeakouluopiskelijoiden työharjoitteluista on palkattomia, kun yliopistossa vastaava luku on 43 %. Ammattikorkeakoulujen palvelualoilla, joihin restonomitutkintokin kuuluu, jopa 75 % työharjoitteluista on palkattomia. Akavan Erityisalojen (2020b), Ammattiliitto Pron (2020) sekä Insinööriopiskelijaliitto IOL ry:n (2015) mukaan harjoittelijalle tulisi maksaa työehtosopimuksissa määriteltyä harjoittelijan palkkaa. Palkallisuus motivoisi opiskelijaa tekemään työtä paremmin sekä kehittämään itseään. Myös työnantaja hyöttyy palkallisesta harjoittelusta, koska palkattomana työskentelevälle harjoittelijalle ei voida antaa yhtä paljon vastuuta, eikä häntä voi jättää esimerkiksi työpaikalle yksin. (Akava 2019, 20; Akavan Erityisalat 2020b; Ammattiliitto Pro 2020; Insinööriopiskelijaliitto IOL ry 2015.)

Työharjoittelun palkattomuus voi johtaa jopa työharjoittelun suorittamatta jättämiseen, ja kolmanneksi yleisin syy jättää harjoittelu suorittamatta onkin nimenomaan kysymys palkattomuudesta (Akava 2019, 28). Palkan kautta työntekijä muodostaa itselleen käsityksen siitä, miten hän on suoriutunut työssään ja mikä on hänen asemansa työyhteisössä (Hakonen, Hakonen, Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2014, luku 1.1). Fukujama (2019, 82) kertoo palkan olevan osoitus oikeudenmukaisuudesta. Työnantaja voi osoittaa työntekijälle tunnustavansa hyvin tehdyn työn tarjoamalla yhtäläistä palkkaa kuin muille samaa työtä tekeville työntekijöille (Fukujama 2019, 82). Hakosen ym. (2014, luku 1.1) mukaan: ”Raha merkitsee luonnollisesti myös toimeentuloa ja arjen ylläpitoa, parhaassa tapauksessa myös mahdollisuuksia tehdä ja harrastaa haluamiaan asioita.”

Tasa-arvolaissa on määritelty, että samasta tai samanarvoisesta työstä täytyy maksaa samaa palkkaa. Eri suuruiselle palkalle on oltava hyväksyttävät perusteet, kuten erot työtehtävien vaativuus- tai vastuutasoissa. Palkkaero ei saa perustua sukupuoleen tai tehtävänimikkeeseen, vaan sen tulee olla arvioitu todellisten työtehtävien pohjalta. Samanarvoista työtä tekevien tehtävien vaativuustasot vastaavat toisiaan, vaikka tehtäväkuvat voivatkin olla erilaiset. Keskeisimpiä vaativuuskkriteereitä ovat osaaminen, vastuu, kuormitus sekä työolosuhteet. (Tasa-arvo 2020.)

Palkitsemisella tarkoitetaan työpanoksesta työntekijälle annettavaa vastinetta, joka voi olla esimerkiksi rahaa, etuuksia, arvostusta sekä mahdollisuutta edetä ja kehittyä. Palkitsemisen sanotaan olevan yksi tärkeimmistä keinoista viestittää yrityksen tavoitteet ja arvot. Palkitsemalla tavoitellaan tuottavuutta, sitoutumista, hyviä työsuorituksia sekä

työelämän laatua, mutta heikosti toteutettuna se voi aiheuttaa epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia, kateutta, ylimääräisiä kustannuksia esimerkiksi jatkuvasta rekrytoinnista sekä ei-toivottua organisaatiokulttuuria. Monet yritykset hakevat kustannustehokkaita malleja, mutta tietoisuuden lisääntyessä alaiset osaavat vaatia ja odottaa tietynlaista kohtelua. On olemassa kolme erilaista tapaa suhtautua palkitsemiseen; työehtosopimuksen pohjalta toimiminen, vanhojen tapojen mukaan jatkaminen sekä muiden toiminnan kopioiminen. (Hakonen ym. 2014, luku 1.1.)

Yksi merkittävä palkitsemisen keino on määräaikaisen työsopimuksen jatkaminen tai vakinaistaminen. Määräaikaisuuksia perustellaan usein työharjoitteluilla, sijaisuuksilla tai sesonkiluonteisella työllä. Pelkkiä määräaikaisia työsopimuksia tarjoavassa yrityksessä vaihtuvuus on suuri, ja se voi helposti menettää työntekijänsä vakituisia työpaikkoja tarjoavalle yritykselle. (Hakonen ym. 2014, luku 1.1.) Palkallisen työharjoittelun jälkeen opiskelija on todennäköisemmin kiinnostunut yrityksestä tulevaisuuden työnantajana. Vuonna 2019 noin 40 % opiskelijoista ammattikorkeakoulujen palvelualueilla työllistyi työharjoitteluyritykseen harjoittelun loputtua. (Akava 2019, 24; Insinööriopiskelijaliitto IOL ry 2015.)

Mankan (2015) ponnistusten ja palkkioiden mallin mukaan työntekijän kokiessa antavansa työnsä enemmän kuin saa siitä itse irti, hän voi kokea sen vaikuttavan negatiivisesti jopa henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Tämä malli perustuu vastavuoroisuuteen ja hyvästä työstä palkitsemiseen. Työntekijä pyrkii tasapainoon työn ja siitä annettavan tunnustuksen välillä, koska epätasapainoinen tilanne johtaa usein stressin syntymiseen. (Manka 2015.)

### **3.2 Oppiminen työssä**

Työharjoittelun lisäksi puhutaan usein oppimisesta työn ohella eli työssä oppimisesta. Työssä oppiminen on käsitteenä eri kuin työssäoppiminen, jolla tarkoitetaan toisen asteen ammatillisiin tutkintoihin kuuluvaa käytännön työharjoittelua. (Kupias & Peltola 2019, 23.)

Kaikkien asteiden oppilaitosten kannalta työhön valmistamisesta on tullut haastavampaa. Ennen voitiin sanoa tarkalleen, mitä taitoja ja tietoja eri työtehtävät vaativat, mutta alati muuttuvassa maailmassa tällaiset työtehtävät vähenevät. Amatit, joiden työvaiheet ja sisällöt ovat yksinkertaisia ja rutiininomaisia, automatisoidaan, ja moniosaavia digitaalisten laitteiden käyttäjiä kaivataan kaikille aloille entistä enemmän. Aiemmin työntekijältä edellytettiin neljästä viiteen taitovaatimusta, kun nykyään vaatimus on 20. Huutilaisen ja Saarikiven (2018) mukaan perinteinen työ vaatii vain vähän koulutusta ja käytännön harjoittelua, kun taas nykyajan tietotyö vaatii jatkuvaa työssä oppimista ja laadukkaampaa

koulutusta. Myös Ojalan (2018, 17) mukaan nykyään tarvitaan parempaa teoriaosaamista, jonka pohjalta osaamista voidaan soveltaa käytännössä. Työelämässä korostuvat älykkyys ja oppimistaidot. On siis entistä tärkeämpää panostaa korkeakoulujen työharjoitteluihin ja käytännön projekteihin, jotta opiskelijat kerryttäisivät näitä elintärkeitä työelämän taitoja, ja olisivat valmiina jatkuvaa oppimista vaativaan työhön. (Huotilainen & Saarikivi 2018, luku 1.6; Ojala 2018, 17.)

Aarnikoivu (2010, 16) mukaan jokainen työelämässä oleva tarvitsee ammattitaidon ja työtehtävään liittyvän osaamisen lisäksi myös muita työtehtävästä riippumattomia valmiuksia, taitoja ja kykyjä. Aarnikoivu jakaa nämä taidot kahteen kategoriaan; tiedolliset ja oppimiseen liittyvät taidot sekä työyhteisötaidot. Tiedollisilla ja oppimiseen liittyvillä valmiuksilla tarkoitetaan muun muassa yleissivistystä, teknologiataitoja, kielitaitoa, kykyä hahmottaa kokonaisuuksia ja soveltaa teoriaa käytäntöön sekä tiedonhankintaan liittyviä taitoja. Työyhteisötaidot taas viittaavat esimies- ja alaistaitoihin. Jokaisen esimiehen ja alaisen on omaksuttava ja tiedostettava oma roolinsa työpaikalla. Muita työyhteisötaitoja ovat vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, rakentava toiminta ja vuorovaikutus työyhteisön jäsenten kanssa. Näitä taitoja työntekijä voi oppia ainoastaan aidoissa käytännön tilanteissa, kuten esimerkiksi opiskelijat työharjoitteluissa. (Aarnikoivu 2010, 16, 69.)

Korkeakouluilta vaaditaan uusimpien tietojen ja taitojen opettamista nopeasti muuttuvien tarpeiden mukaan, mutta koulujen resurssit eivät valitettavasti riitä tähän. Sen takia työharjoittelut ja opiskelujen ohella tehty työ on kallisarvoisen tärkeää opiskelijalle. Työnantajat saavat mahdollisuuden opettaa käytännössä uusimmat taidot, joita he alalla vaativat. (Ojala 2018, 18-19.)

Työssä oppimiseen kehitetyn 70-20-10 -mallin (kuviot 2) mukaan 70 prosenttia oppimisesta tapahtuu työtä tehdessä, 20 prosenttia vuorovaikutuksessa ja loput 10 prosenttia järjestetyissä koulutuksissa (Kupias & Peltola 2019, 23). 70-20-10 -mallia on kritisoitu sen vähäisen tutkinnan vuoksi, mutta siltikin useat yritykset ovat jo yli kahdenkymmenen vuoden ajan työskennelleet mallin mukaan. Vuorovaikutuksen osuus on nykyään huomattavasti suurempi kuin 20 prosenttia, sillä suuri osa työtehtävistä tehdään vuorovaikutuksessa kollegojen kanssa. Parhaimmillaan 10 prosentin koulutuksiinkin sisältyy käytännön harjoitteita, minkä vuoksi prosentuaalisten osuuksien rajat hälvenevät ja oppimisesta tulee monialaisempaa ja tehokkaampaa. (Kupias & Peltola 2019, 23-25.)



Kuvio 2. 70-20-10 -malli havainnollistettuna (mukaillen Kauma 2016)

Otala (2018, 20-21) viittaa epäsuorasti 70-20-10 -malliin teoksessaan. Hänen mukaansa koulutusten ja käytännön työn lisäksi verkostojen muodostaminen, ideoiden jakaminen ja testaaminen, tutkiminen ja palautteen pyytäminen ovat avaintekijöitä oppimisessa ja kehittämisessä. Oppimisen maksimoimiseksi työympäristö ja työskentelytavat on oltava suotuisat siihen. Työhyvinvointi sekä kannustava ilmapiiri ja johtaminen motivoivat kehittämään itseään ja tekemään parempaa tulosta. (Otala 2018, 20-21.)

Vaikka 70-20-10 -malli ei täysin toteudu korkeakoulukoulumaailmassa, jossa ammatillinen kehittyminen ja oppiminen ovat keskiössä, voidaan sitä kuitenkin tähän soveltaa. Ammattikorkeakoulut ovat pyrkineet tuomaan työelämälähtöisyyttä opetussuunnitelmiin entistä enemmän juuri oppimisen tehostamiseksi. Birklen ja Kurhisen (2019, 66-67) mukaan Haaga-Helian Porvoon kampuksella matkailun koulutusohjelmassa painotus on tapahtuma-alan projektitoissa. Opiskelijat pääsevät käytännön kautta oppimaan tiimityöskentelyä, vastuunkantoa, järjestelmällisyyttä sekä erilaisten työkalujen käyttöä. Näiden lisäksi Porvoon kampuksella panostetaan esimerkiksi asiakasymmärrykseen, asiakaspolun kehittämiseen, digitaalisiin tapahtuma-alan työkaluihin sekä lisäarvon tuottamiseen. (Birkle & Kurhinen 2019, 66-67.)

Käytännön kokemusten sanotaan olevan paras tapa oppia. Tämä on kuitenkin osittain väärä ajattelutapa, sillä oikeastaan oppiminen tapahtuu kokemusten pohdinnan ja reflektoinnin kautta. Jos tapahtunutta ei pysähdy ajattelemaan, siitä ei synny muistijälkeä.

Tämän takia reflektointi, asiasta puhuminen ja palautteen saaminen ovat tärkeitä tekijöitä oppimisen kannalta. Vuorovaikutuksen avulla on myös mahdollista päästä itsenäisen uudistumisen alueelta tuen ja yhteistyön alueelle, jossa oppimiseen saadaan uusia näkökulmia, ja sitä voidaan tehostaa. (Kupias & Peltola 2019, 65-67, 77.)

Otalan (2018, 16) mukaan nykyään tarvitaan elinikäistä oppimista, joka tapahtuu työn ohessa ja työssä, eikä vuorotellen työn kanssa. Työyhteisö, jossa mahdollistetaan oppiminen, pystyy paremmin selviämään muutoksista ja etenemään nopeasti muuttuvassa maailmassa. Työyhteisön sisäinen oppiminen vaatii vuorovaikutusta ja innovatiivista ilmapiiriä. Erityisesti kokemustieto eli ihmisten kokemuksista oppimat asiat voivat siirtyä työntekijältä toiselle vain päivittäisissä epämuodollisissa kommunikointitilanteissa kuten käytävillä tai taukokuoneissa käytävissä keskusteluissa. Organisaatioissa tulisi osata ennakoida lähitulevaisuudessa tarvittavat taidot, ja näin ollen tehdä suunnitelma näiden osaamistarpeiden selvittämiseksi ja saavuttamiseksi. (Manka & Manka 2016, luku 4.2.)

## 4 Toimeentulon yhteys hyvinvointiin

Hoffrénin, Lemmetyisen ja Pitkän (2010, 7) mukaan hyvinvointi koostuu ihmissuhteiden, elämän ja ympäristön laatuun liittyvistä tekijöistä sekä taloudellisesta hyvinvoinnista. Käsitteenä hyvinvoinnin määrittelyminen on haasteellista, sillä se koostuu useista toisiinsa sidoksissa olevista osa-alueista. Epävakaas yhdellä osa-alueella voi horjuttaa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tunnetta. Vastaavasti Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen (2019a) mukaan hyvinvoinnin osatekijät jaetaan kolmeen ulottuvuuteen: terveyteen, materiaalliseen hyvinvointiin ja koettuun hyvinvointiin eli elämänlaatuun. Yksilön hyvinvointiin taas vaikuttavat sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus sekä sosiaalinen pääoma (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2019a). Tässä opinnäytetyössä tutkitaan taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin yhteyksiä työharjoitteluun ja toimeentuloon, joten teoreettinen viitekehys keskittyy pääasiassa vain niiden määrittelyyn.

### 4.1 Taloudellinen hyvinvointi

Taloudellinen hyvinvointi tarkoittaa nykyhetken ja tulevaisuuden turvattua tai vakaata taloudellista tilannetta. OECD:n (2013) hyvinvointimittarin mukaan tulot ja toimeentulo ovat yksi hyvinvoinnin osa-alue, joka tulee ottaa huomioon henkilön kokonaisvaltaista hyvinvointia tarkastellessa. Vaikka rahalla ei pysty ostamaan onnellisuutta, on se keskeisessä roolissa korkeamman elämänlaadun saavuttamisessa, minkä myötä sillä on vaikutuksensa myös hyvinvointiin. Vastaavaa informaatiota on saatu tutkimuksista, joiden mukaan hyvin toimeentulevat ovat keskimääräistä tyytyväisempiä elämäänsä, kun taas heikosti toimeentulevat keskimääräistä tyytymättömämpiä. (Honkkila 2015; OECD 2013.) Toimeentulolla on siis todettu olevan selvä yhteys henkilön koettuun hyvinvointiin.

Käsitteenä taloudellinen hyvinvointi koostuu taloudellisista resursseista ja toimeentulosta. Toimeentulolla taas tarkoitetaan pakollisten menojen kattamiseen riittäviä tuloja, joihin lukeutuvat muun muassa ansiotyöstä saadut tulot, pääomatulot sekä mahdolliset sosiaalietuudet, kuten Kelan tarjoama asumistuki. (Maahanmuuttovirasto 2020; OECD 2013.)

Taloudellisen hyvinvoinnin vastakohtana voidaan nähdä taloudellinen ahdinko ja köyhyys. Vaikka Suomessa ei ole määritelty virallista köyhyysrajaa, toisinaan sellaisena pidetään Tilastokeskuksen pienituloisuusrajaa, joka on yhdenmukainen EU:n käyttämän suhteellisen köyhyysriskirajan kanssa. Köyhyys on myös Suomessa useimmiten suhteellista, eli köyhäksi määritellään ihminen tai kotitalous, jolla ei ole taloudellisten resurssien puutteen takia mahdollisuutta saavuttaa yhteiskunnassa yleisesti



hyväksyttäväksi katsottua elintasoa. Ihmisen tasa-arvoiset toimintamahdollisuudet yhteiskunnassa vähenevät köyhyyden vuoksi, mikä puolestaan heikentää henkilön hyvinvointia. (Kestilä & Karvonen 2019, 80.)

Köyhyyden mittaamiseen on olemassa lukuisia eri tapoja, joissa kaikissa on omat puutteensa. Suhteellinen köyhyysriskiraja määrittelee henkilön tai kotitalouden köyhäksi, jos sen nettotulot ovat alle 60 prosenttia väestön keskimääräisestä tulotasosta. Vuonna 2016 yksinasuvan alle 65-vuotiaan suhteellinen köyhyysraja oli 1210 euroa. Kyseinen laskentatapa ei kuitenkaan huomioi mahdollisia kohtuuttoman suuria asumiskustannuksia. Vaihtoehtoinen tapa tulkita köyhyyttä on Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen luoma minimibudjettiin perustuva köyhyysraja, johon huomioidaan myös iän, elämäntilanteen ja sijainnin mukaan vaihtelevat asumismenot. Minimibudjetit perustuvat Kuluttajatutkimuskeskuksen laatimiin kohtuullisen vähimmäiskulutuksen viitebudjetteihin. Vuonna 2016 alle 65-vuotiaan yksinasuvan minimibudjetti vaihteli 1062-1224 euron välillä riippuen henkilön asuinpaikasta. Viitebudjetti ilman asumiskustannuksia taas oli 637 euroa. (Kestilä & Karvonen 2019, 81-82.)

Taloudellisen tilanteen epätasapaino voi ajaa henkilön taloudelliseen ahdinkoon. Taloudelliseen ahdinkoon joutunut henkilö kokee, ettei raha riitä kaikkiin tarpeelliselta tuntuviin menoihin. Tutkimuksissa onkin todettu tulojen riittävyydellä kuin tulojen suuruudella olevan keskeisempi merkitys taloudellisen ahdingon muodostumisessa. Menot voivat yksilöllisesti vaihdella muun muassa paikkakunnan asuinkustannusten ja käyttötottumusten mukaan. Jos ihminen kokee heikkojen tulojen johtavan vaihtoehtojen vähentymiseen ja mahdollisuuksien puutteeseen, puhutaan arkielämän köyhyydestä. Pitkittynyt taloudellinen ahdinko heikentää ihmisen terveyttä, aiheuttaa negatiivisia arvottomuuden ja toivottomuuden tunteita sekä vaikeuttaa sosiaalisten suhteiden ylläpitoa. (Honkkila 2015; Mielenterveystalo 2020.)

Tulojen riittävyttä on hyödynnetty tutkimuksissa erottelemaan heikon toimeentulon kotitaloudet niistä, joilla toimeentulo on hyvällä tai keskinkertaisella tasolla. Honkkila (2015) käytti tutkimuksessaan varallisuuden indikaattorina kykyä maksaa yllättävä 1100 euron suuruinen lasku pyytämättä apua läheisiltä tai ottamatta lainaa. Yli neljännes suomalaisista kotitalouksista koki, ettei pystyisi maksamaan noin 1100 euron suuruista laskua ilman apua tai lainaa. Honkkilan (2015) mukaan näillä kotitalouksilla toimeentulon tilanne oli heikko.

## 4.2 Opiskelijoiden toimeentulon lähteet

Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo koostuu samanaikaisesti useista eri lähteistä, joista keskeisimpiä ovat Kansaneläkelaitoksen eli Kelan tarjoamat etuudet. Useimmat korkeakouluopiskelijat saavat opintotukea, yleistä asumistukea sekä opintolainaa. Lokakuussa 2018 keskimääräinen korkeakouluopiskelija sai 245 € opintotukea, 291 € asumistukea ja 654 € opintolainaa. Opinto- ja asumistukilaissa on määritelty vuosituloraja eli summa, kuinka paljon näiden tukien ohella on sallittua tienata kalenterivuoden aikana. Taulukossa 1 on esitetty opintotuen nostajien vuositulorajat vuosina 2018-2019 ja 2020-2021. Keskiarvo-opiskelija opiskelee kevätlukukaudella tammikuusta toukokuuhun ja syyslukukaudella syyskuusta joulukuuhun, eli yhteensä yhdeksän kuukautta. Tällöin vuonna 2018 yhdeksää tukikuukautta vastaava vuosituloraja oli 11 973 euroa. Asumistuen tulorajat lasketaan erikseen. (Kela 2020a; Kela 2020b.)

Taulukko 1. Vasemmalla vuositulorajat vuosina 2018-2019, oikealla vuosina 2020-2021 (mukaillen Kela 2020b)

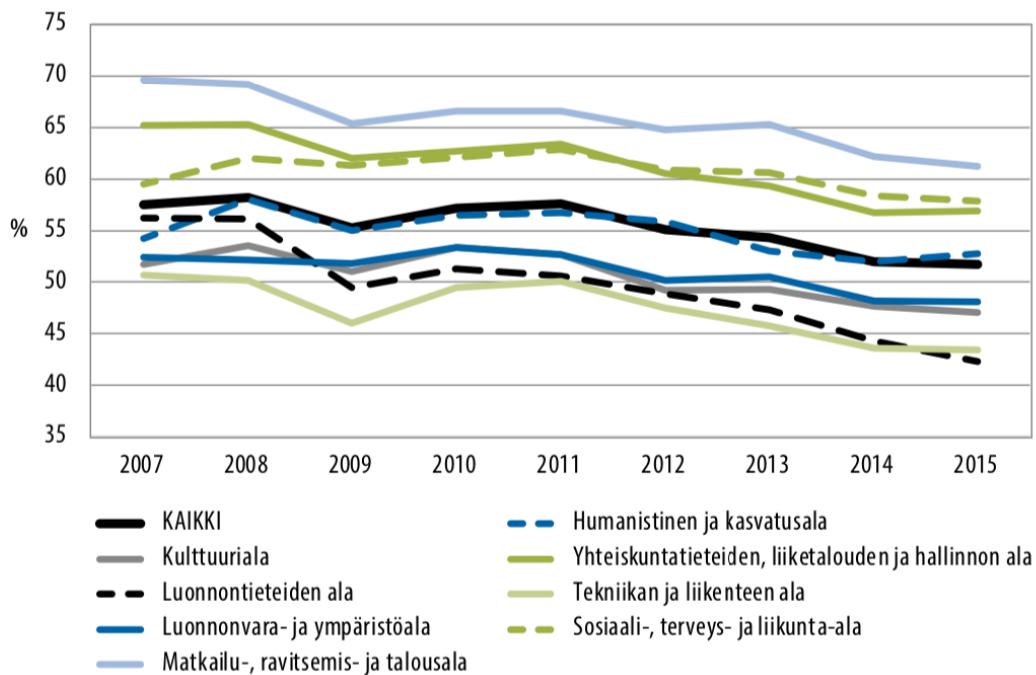
Tukikuukausia kalenterivuosien 2018-2019 aikana	Vuosituloraja (euroa/kalenterivuosi)	Tukikuukausia kalenterivuosien 2020-2021 aikana	Vuosituloraja (euroa/kalenterivuosi)
1	22 557	1	23 554
2	21 234	2	22 172
3	19 911	3	20 790
4	18 588	4	19 408
5	17 265	5	18 026
6	15 942	6	16 644
7	14 619	7	15 262
8	13 296	8	13 880
9	11 973	9	12 498
10	10 650	10	11 116
11	9327	11	9734
12	8004	12	8352

Opiskelijoiden tulorajojen mataluuteen liittyen on käyty kiivasta keskustelua, minkä vuoksi vuosille 2020-2021 rajaa on päätetty nostaa hieman. Yhdeksää tukikuukautta vastaava vuosituloraja on näin ollen 12 498 euroa eli 525 euroa suurempi kuin vuosien 2018-2019 aikana (taulukko 1 yllä). Tuloja saa olla 696 euroa jokaista opintotukikuukautta kohti ja 2078 euroa jokaista tuetonta kuukautta kohti, jolloin vuositasolla tarkastellessa opiskelija saa keskimäärin tienata noin 1000 euroa kuukaudessa. (Kela 2020b.)

Yleinen asumistuki määräytyy asumismenojen, asunnon sijaintikunnan, henkilömäärän sekä ruokakunnan yhteenlaskettujen bruttokuukausitulojen perusteella. Jos opiskelija asuu työssäkäyvän puolison kanssa samassa asunnossa, myös puolison bruttotulot huomioidaan ruokakunnan yhteisenä tulona. Tällöin yleinen asumistuki voi jäädä saamatta. Opintorahaan puolison tulot eivät vaikuta. (Kela 2019a; Kela 2019b.) Vaikka avopuolison tulot vaikuttavat asumistuen saamiseen, ei lain mukaan avopuoliso ole elatusvelvollinen. Tämä velvollisuus syntyy puolisoille vasta avioliiton myötä. (Oikeus.fi 2019.)

Useimmille opiskelijoille Kelan tarjoamat etuudet eivät riitä takaamaan toimeentuloa, minkä takia monet korkeakouluopiskelijat työskentelevät opintojen ohella. Opiskelijoiden työssäkäyntiä on tutkittu 2000-luvulla useaan otteeseen. Vuonna 2013 Opetus- ja koulutuksen tutkimussäätiö Otuksen (Mikkonen ym. 2013, 36) tutkimuksen mukaan 63 % ammattikorkeakouluopiskelijoista työskenteli opintojen ohella, kun taas vuonna 2015 Opetus- ja kulttuuriministeriön (Vanhanen-Nuutinen, Saari, Kotila & Mäki 2018, 19) tutkimuksessa luku oli noin 52 %. Työssäkäynnin koettuun tarpeellisuuteen vaikutti niin henkilön asuinpaikkakunta kuin myös elämäntilanne. Pääkaupunkiseudulla opiskelijat työskentelivät yleisemmin kuin muualla Suomessa. Tähän vaikuttanee korkeat asumiskustannukset, sillä niiden kerrottiin kattavan noin puolet henkilön kuukausittaisista menoista. Yksin edullisessa opiskelija-asunnossa asuvat eivät kokeneet tarvetta käydä töissä yhtä usein kuin muut. (Mikkonen ym. 2013, 36.)

Alla olevassa kuviossa 3 kuvataan Opetus- ja Kulttuuriministeriön tuoreinta opiskelijoiden työssäkäyntiin keskittyvää tutkimusta vuodelta 2018. Sen mukaan työssäkäynti opintojen ohessa on yleisintä restonomieille eli matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ammattikorkeakouluopiskelijoille. Vuonna 2015 yli 60 prosenttia heistä oli työelämässä kesken opiskelujen. Tutkimuksen mukaan heidän keskimääräinen viikkotuntimääränsä oli 21,5 tuntia. (Vanhanen-Nuutinen ym. 2018, 19-20.)



Kuvio 3. Ammattikorkeakoulujen tutkinto-opiskelijoiden työssäkäynti (Vanhanen-Nuutinen ym. 2018, 19)

Kokoaikaista työharjoittelua suorittaessa opiskelijan viikkokohtainen työtuntimäärä voi nousta siis yli 60 tuntiin viikossa, jos hän haluaa ylläpitää aiempia toimeentulon lähteitään. Suuri työmäärä voi heijastua negatiivisesti useaan hyvinvoinnin osa-alueeseen, aiheuttaen uupumusta tai ajaa opiskelijan burn-outin partaalle (Manka 2015). Vaihtoehtoisesti opiskelija voi vähentää työtunteja työharjoittelun ajaksi, tai jopa irtisanoa itsensä, jolloin toimeentulo heikkenee. Opiskelijan taloudellisessa tilanteessa tämä tarkoittaa usein välttämättömistä menoista säästämistä ja kustannuksien tarkkaa laskemista, tai mahdollisten säästöjen käyttämistä.

Vuonna 2018 yli 90 prosenttia työssäkäyvistä opiskelijoista valitsi työskentelyn syyksi yleisten elinkustannusten kattamisen (Vanhanen-Nuutinen ym. 2018, 20). Samankaltaisia tuloksia saatiin Otuksen (Mikkonen ym. 2013) tutkimuksessa, jossa yli 80 prosenttia opiskelijoista kertoi käyvänsä säännöllisesti töissä turvatakseen välttämättömän toimeentulon, eli kattaakseen vuokraan ja ruokaan menevät kulut. Työkokemuksen kerryttäminen, verkoston rakentaminen ja elintason nostaminen nähtiin toissijaisina tekijöinä. Pelkkään opiskeluun keskittyvät opiskelijat taas kokivat, etteivät heidän voimavaransa olisi riittäneet sekä opiskelun että työssäkäynnin yhdistämiseen. Toisaalta työssäkäyvätkin opiskelijat kokivat ajan ja jaksamisen olevan koetuksella, ja sen heijastuvan negatiivisesti opiskeluun käytettyyn aikaan sekä opintojen pitkittymiseen. (Mikkonen ym. 2013, 39-40.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön vuoden 2017 opiskelijatutkimuksen perusteella alle 20 tuntia viikottasolla työskentelevät käyttävät opiskeluun keskimäärin 33 tuntia, kun taas yli 20 tuntia viikossa työskentelevät käyttävät opiskeluun vain 20 tuntia viikossa (Potila, Moisio, Ahti-Miettinen, Pyy-Martikainen & Virtanen 2017, 43-44). Vastaavasti opintojen etenemistä tarkastellessa 39 % nimesi työssäkäynnin ja 26 % toimeentulovaikeuksien vaikuttaneen tavoitteita hitaampaan etenemiseen (Saarenmaa ym. 2010, 51). Vastaavia tuloksia saatiin uudemmassa, vuoden 2017 tutkimuksessa (Potila ym. 2017, 37). Tutkimusten perusteella haastava taloudellinen tilanne pakottaa opiskelijat työskentelemään säännöllisesti, mikä puolestaan vähentää opiskeluun käytettävää aikaa tai hidastaa opintoja. Toimeentulovaikeuksien voidaan siis todeta vaikuttavan usealla haitallisella tavalla opintojen edistymiseen.

Vaikka Potila ym. (2017, 45) kertoo lähes 70 % opiskelijoista kokevan, ettei heillä olisi varaa opiskella ilman ansiotyössä käyntiä, on tilanne ristiriitainen. Kelan raporttien (2020a; 2020c) mukaan vuonna 2018 noin 310 000 opiskelijaa nosti opintotukea, ja heistä yli 43 000 eli lähes 14 prosenttia ylitti määritellyn vuositulorajan. Tämän takia Kela joutui lähettämään heille takaisinperinnästä päätösehdotuksen. Takaisin perittävään tukeen lisätään kertaluontoinen 7,5 prosentin korotus, jolloin keskimääräinen takaisinperinnän summa oli 860 euroa eli yli kolmen kuukauden opintotuki. (Kela 2020a; Kela 2020c.) Vaikka opiskelijat kokevat opintojen oheisen työssäkäynnin pakolliseksi toimeentulonsa kannalta, tienaa vain kymmenet tuhannet opiskelijat liikaa heille asetettuihin vuositulorajoihin verrattuna.

Kelan etuuksien, opintolainan ja työstä saatujen palkkatulojen lisäksi useat opiskelijat rahoittavat elämisensä vanhempien tai puolison tuella tai omilla säästöillä. AMK-opiskelijoista 56 prosenttia kertoi saaneensa vanhemmilta tai sukulaisilta taloudellista tukea silloin tällöin tai usein. (Mikkonen ym. 2013, 19, 42.)

### **4.3 Opiskelijoiden kokemus taloudellisesta hyvinvoinnista**

Kuten taulukosta 2 nähdään, Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2009 toteuttaman opiskelijatutkimuksen mukaan lähes puolet ammattikorkeakouluopiskelijoista koki, ettei heillä ollut riittävää rahoitusta opiskeluajalleen. Toisin sanoen vain 37 % vastasi omaavansa riittävän rahoituksen kattamaan omat menonsa.

Ammattikorkeakouluopiskelijoista 53 % koki olevansa köyhiä. (Saarenmaa ym. 2010, 41-42.)

Taulukko 2. Korkeakouluopiskelijoiden kokemus omasta taloudellisesta tilanteesta (mukaillen Saarenmaa ym. 2010, 42)

	Opiskelijaryhmä			
	AMK-opiskelijat		Yo-opiskelijat	
Kokemus taloudellisesta tilanteesta	Samaa mieltä %	Eri mieltä %	Samaa mieltä %	Eri mieltä %
"Minulla on riittävä rahoitus kattamaan kuukausittaiset menoni"	37	47	58	30
"Ottaen huomioon nykyisen elämäntilanteeni, koen olevani köyhä"	53	26	40	44

Lähes vastaavia tuloksia on löydetty myöhemmissäkin tutkimuksissa. Opetus- ja kulttuuriministeriön vuoden 2017 tutkimuksessa tasan puolet ammattikorkeakouluopiskelijoista vastasi kärsivänsä jonkin verran tai paljon vaikeuksista saada rahat riittämään (Potila ym. 2017, 51). Muutamaa vuotta aiemmin 51 % kertoi tulewansa toimeen eläessään säästäväisesti, ja 22 % koki toimeentulonsa erittäin niukkana ja epävarmana (Mikkonen ym. 2013, 50).

Tuoreimman tutkimustiedon mukaan ammattikorkeakouluopiskelijoiden keskimääräiset kuukausittaiset menot ovat noin 920 euroa, josta puolet koostuu asumiskustannuksista ja neljäsosa ruokamenoista (Potila ym. 2017, 49). Menot vaikuttavat kasvaneen 2010-luvun aikana, sillä aiemmassa tutkimuksessa vuonna 2010 (Saarenmaa ym. 2010, 39) kuukauden kokonaismenoiksi mainittiin noin 800 euroa. Vastaava suhdanne voidaan nähdä myös tulojen suhteen – vuonna 2010 keskimääräinen mediaanitulo kuukaudessa oli 768 euroa, kun vuonna 2013 se oli noussut 958 euroon kuukaudessa (Saarenmaa ym. 2010, 39; Mikkonen ym. 2013, 21).

Tutkimuksissa todettiin toimeentuloon liittyvien asioiden aiheuttavan usein huolta tai stressiä ammattikorkeakouluopiskelijoiden keskuudessa (Mikkonen ym. 2013, 76). Stressi mainittiin myös yleisimpänä hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä, joka heijastui negatiivisesti opintojen etenemiseen (Saarenmaa ym. 2010, 52). Stressi ja toimeentulo voivat siis olla yhteydessä toisiinsa kahdella tavalla; joko ihminen kokee stressiä toimeentulon riittämättömyydestä, tai stressin myötä aiheutunut terveyden heikentyminen vaikuttaa henkilön työkykyyn, jonka myötä palkkatulot pienentyvät ja lääkemenot kasvavat. Stressillä tarkoitetaan automaattista reaktiota uhkaavana koettuun tilanteeseen. Fysiologisesti stressi saa ihmisen elimistön valmiustilaan eli joko hyökkäämään tai

pakenemaan. Kun uhkaava tilanne loppuu, elimistö rauhoittuu, minkä vuoksi lyhytkestoinen stressi voi parantaa suorituskykyä. Jatkuva stressaava tilanne kuitenkin aiheuttaa elimistön palautumisjärjestelmän häiriön, jolloin keho ei kykene lepäämään ollenkaan. Pitkällä aikavälillä tämä on todella haitallista ihmisen hyvinvoinnille. (Manka 2015.)

Tilastokeskus on tarkastellut Suomen kotitalouksien käytettävissä olevien rahatulojen kehitystä vuosien 1987-2016 aikana. Vaikka opiskelijoiden mediaanitulot ovatkin nousseet kyseisenä aikavälinä huimasti, ovat he olleet pienituloisin ryhmä koko tarkastelujakson ajan. Tutkimusten mukaan opiskelijat ovat jo vuosien ajan työskennelleet ahkerasti opintojen ohessa, mutta siitä huolimatta Tilastokeskuksen mukaan muun muassa työttömät ja eläkeläiset tienaavat opiskelijoita enemmän. (Kestilä & Karvonen 2019, 48.)

#### **4.4 Sosiaalinen hyvinvointi**

Sosiaalinen hyvinvointi ja sosiaaliset suhteet ovat välttämättömiä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin saavuttamiseksi. Kuten aiemmin tässä luvussa on mainittu, sosiaaliset suhteet ja sosiaalinen pääoma vaikuttavat yksilön hyvinvointiin oleellisesti. Hyvät ja terveelliset ihmissuhteet edistävät henkistä ja fyysistä hyvinvointia sekä auttavat elämään pidempään ja välttämään liiallista stressiä. Sosiaalinen hyvinvointi koostuu elämän sisällön merkityksellisyydestä, ihmissuhteista sekä oman tarpeellisuuden ja hyödyllisyyden kokemuksesta. (Fallowfield 2015; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019a.)

Sosiaalisen pääoman määritelmä vaihtelee paljon kontekstin mukaan, eikä yksimieliseen käsitteeseen olla päästy. Yleisesti sillä tarkoitetaan ihmissuhteista saatavia resursseja, jotka koostuvat verkostoista sekä luottamuksesta, yhteenkuuluvuuden tunteesta, asenteista, arvoista sekä yhteisöllisyydestä. Sosiaalinen pääoma tehostaa tavoitteiden saavuttamista sekä yksilön hyvinvointia. Sosiaalista pääomaa alettiin tutkia 1980-luvulta alkaen esimerkiksi Bourdieun, Colemanin sekä Putnamin toimesta. Terveystutkimuksissa havaittiin sosiaalisilla verkostoilla olevan oleellinen yhteys hyvinvointiin ja terveyteen. (Lehto, Ojanen, Nieminen & Turpeenniemi-Hujanen 2017, 297-298; Manka & Manka 2016, luku 5.1.)

OECD:n (2013) hyvinvointimittarin mukaan sosiaalisten kontaktien määrä ja laatu vaikuttavat merkittävästi sosiaaliseen hyvinvointiin. Heikko sosiaalinen verkosto voi rajata taloudellisia mahdollisuuksia ja aiheuttaa jopa yksinäisyyttä ja eristäytymistä. Eristäytymistä puolestaan voivat seurata työpaikan menettäminen, henkiset ja fyysiset sairaudet sekä taloudelliset vaikeudet. (OECD 2013.)

Yksinäisyys on keskeinen mittari sosiaalisia suhteita tarkastellessa. Se voi johtua esimerkiksi läheisen ihmisen puutteesta tai kiireen aiheuttamasta sosiaalisten suhteiden vähentymisestä. Suomalaisten hyvinvointitutkimuksen mukaan väestöstä vajaa 10 prosenttia kokee itsensä yksinäiseksi. Haastateltavien iän mukaan asiaa lähestyttiin hieman eri näkökulmasta: aikuisilta kysyttiin, tuntevatko he itsensä yksinäisiksi, kun taas yläkouluikäisiltä kysyttiin läheisten ystävien määrää. (Kestilä & Karvonen 2019, 99; Sadeniemi ym. 2019, luku 6.)

Tulot vaikuttavat yksilön hyvinvointiin myös suhteellisen deprivaaation kautta, jolloin yksilö vertaa omaa kokemustaan aineellisten resurssien niukkuudesta niihin ihmisiin, jotka hän kokee olevan kanssaan samassa toimintapiirissä. Tulojen aiheuttama aineellisten resurssien niukkuus voi näyttäytyä esimerkiksi stressin fyysisinä vaikutuksina, eroina koetussa sosiaalisessa arvostuksessa tai sosiaalisissa suhteissa ja tuessa. (Kestilä & Karvonen 2019, 104.) Opiskelijan tilannetta tarkastellessa tiukka taloudellinen tilanne voi siis heijastua negatiivisesti sosiaalisiin suhteisiin ja aiheuttaa stressiä. Vuoden 2017 tutkimuksen mukaan yli neljäsosa 20-54-vuotiaista suomalaisista kertoi tinkineensä ruoasta, lääkkeitä ja lääkärisikäynnistä rahanpuutteen vuoksi. Pienituloisuus heijastuu siis vahvasti yksilön hyvinvointiin monella tasolla. (Pentala-Nikulainen ym. 2018.)

#### **4.5 Opiskelijoiden kokemus sosiaalisesta hyvinvoinnista**

Etenkin opiskelijoiden kohdalla sosiaalinen hyvinvointi liitetään hyvin vahvasti psyykkiseen hyvinvointiin. Esimerkiksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2019b) mainitsee vuorovaikutuksen, yhteisöllisyyden, sosiaaliset taidot ja tukipalvelut merkittäviksi keinoiksi edistää mielen hyvinvointia oppilaitosten arjessa. Mikkosen ja Mirolan (2019) mukaan opiskelijahyvinvointi on perusta opintojen sujumiselle ja opinnoissa jaksamiselle. Sosiaalista hyvinvointia parantavat esimerkiksi hyvä yhteishenki ja ryhmään kuuluvuuden tunne. Eri ammattikorkeakouluissa hyvinvointia pyritään edistämään esimerkiksi järjestämällä erilaisia tapahtumia, jotka tuovat opiskelijoita yhteen ja luovat vaihtelua arkeen. (Mikkonen & Mirola 2019; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019b.)

Opiskelijahyvinvointia voidaan kutsua myös opiskelukyvyyksi. Riittävän opiskelukyvyn omaava opiskelija etenee opinnoissaan ja jaksaa paremmin arjessaan. Jos opiskelijan taloudellinen tilanne pakottaa hänet käymään töissä, se voi laskea hänen opiskelukykyään ja hidastaa näin ollen opintoja. Opiskelukyky pitää sisällään voimavarat, terveyden, opiskeluympäristön, opiskelutaidot sekä opetustoiminnan. Voimavaroilla taas



tarkoitetaan elämäntilannetta, sosiaalisia suhteita sekä fyysistä ja psyykkistä terveyttä. (Nyyti 2020.)

Sosiaalisten tilanteiden pelko tai ahdistuneisuushäiriö ovat tyypillisiä sairauksia nuorilla aikuisilla. Keskimäärin 38 % suomalaisista korkeakouluopiskelijoista on kokenut lievää ahdistuneisuutta ja 15 % vakavaa ahdistuneisuutta opintojensa aikana. Näistä opiskelijoista 54 % kertoi aikaisemman tai sen hetkisen koulukiusaamisen ongelman syyksi. Sosiaalisia tilanteita pelkäävä ihminen ei mielellään kohtaa uusia ihmisiä, hän välttelee etenkin vieraalla kielellä kommunikointia ja esitysten pitämistä. Näiden asioiden vältteleminen johtaa usein koulumotivaation ja -menestyksen laskemiseen. (Pörhölä, Almonkari & Kunttu 2019, 724-727.) Kuten aiemmin tässä luvussa on kerrottu, myös toimeentuloon liittyvät seikat aiheuttavat ammattikorkeakouluopiskelijoiden keskuudessa usein stressiä tai ahdistuneisuutta, ja vaikuttavat sitä kautta opiskelijahyvinvointiin (Mikkonen ym. 2013, 76).

#### **4.6 Työn arvostus ja motivaatio**

Sinokin (2016, luku 4) mukaan työntekijöiden toimintaa ohjaa yhteenkuuluvuuden tarve. Sosiaalista hyvinvointia työssä lisää mahdollisuus auttaa muita. Tutkija Eija Leiviskän (teoksessa Aaltonen, Ahonen & Sahimaa 2020, 92) teoriassa yksi tärkeimmistä työn merkityksen lähteistä on yhteisö. Leiviskän mukaan työn merkityksellisyyteen vaikuttavat sisäisten tekijöiden lisäksi myös ulkoiset tekijät kuten sosiaalinen verkosto, yhteenkuuluvuus, yhteistyö, vuorovaikutus sekä yhdessä oppiminen.

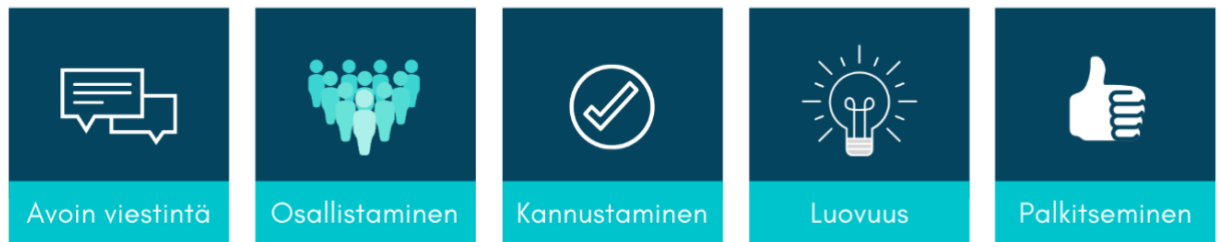
Ihminen kaipaa arvostusta työstään ja toiminnastaan varsinkin läheisiltä kontakteiltaan kuten esimieheltä ja kollegoilta. Monet talousorientoituneet esimiehet näkevät materiaaliset hyödykkeet alaistensa ensisijaisina motivaatiolähteinä, kun todellisuudessa työntekijän tärkeimmät motivaattorit ova tunnustuksen saaminen ja arvostuksen tunne (Fukujama 2019, 81). Motivoinnin lisäksi arvostuksen tunne lisää ammatillista itsetuntoa. Pieniltäkin tuntuvat seikat kuten avoin keskustelu, palautteen antaminen ja luottamuksen osoittaminen lisäävät arvostuksen tunnetta. Luottamusta pystytään rakentamaan esimerkiksi yhteistyöllä, sovitusta kiinni pitämisellä ja kehitysmahdollisuuksia tarjoamalla. Esimiehen arvostus tulee esiin vastuun antamisessa, asiantuntijuuden huomioimisessa ja läsnä olemisessa. Kuusela (2013, 68) sanoo: ”Esimiehen myönteisyys ja luottamus saavat työn tuntumaan merkitykselliseltä ja luovat uskoa tulevaisuuteen.” Arvostuksen osoittamisella voidaan lisätä merkityksellisyyden tunnetta, saada työntekijä tuntemaan olonsa osaksi työyhteisöä ja näin ollen lisätä työntekijän hyvinvointia. (Kuusela 2013, 64-69.)

Ihmisen ollessa motivoitunut hän on aktiivinen edetäkseen tavoitteitaan kohti. Motivaatiota tarkastellessa tulee ottaa huomioon sekä motivaation taso eli määrä että motivaation muoto eli suuntautuminen. Muodon miettiminen on tärkeää, jotta voidaan ymmärtää, mitkä syyt vaikuttavat ihmisen käyttäytymiseen, ja saavat ihmisen toimimaan. Ihminen voi olla motivoitunut sisäisesti ja ulkoisesti. Sisäisesti motivoitunut ihminen toimii omien kiinnostuksenkohteiden ja nautinnonlähteiden pohjalta, kun taas ulkoisesti motivoitunut ihminen tavoittelee jotain ulkoista palkkiota. Ulkoinen motivaatio yksinään kuitenkin heikentää psyykkistä hyvinvointia, koska ihminen ei keskity tällöin niinkään omiin tarpeisiinsa vaan ulkoisen hyvän saavuttamiseen. Tehokkain tapa motivoitua on löytää sekä sisäisiä että ulkoisia motivaatiolähteitä. (Kostamo ym. 2017, 37-39.)

Martela, Jarenko ja Järvillehto (2015, luku 1) kuvaavat motivaation tasoja ihmisen perustarpeiden kautta. Pysyäkseen elossa ihminen tarvitsee turvatut resurssit eli toimeentulon, turvallisuudentunteen sekä muiden hyväksynnän. Tehdäkseen elämästä elämisen arvoista ja merkityksellistä ihmisen on kuitenkin koettava omaehtoisuuden, osaamisen, yhteenkuuluvuuden sekä hyvän tekemisen tunteita. Heidän mukaansa muiden ihmisten merkitys yksilön hyvinvoinnille on valtava. Ihminen tarvitsee ympärilleen yhteisön, jossa hän voi kokea olonsa arvostetuksi, välitetyksi ja hyväksytyksi. Nämä kaikki tasot auttavat ihmistä motivoitumaan niin sisäisesti kuin ulkoisesti. (Martela ym. 2015, luku 1.)

Työmotivaatiolla tarkoitetaan työntekijän yksilöllistä tunnetta, joka saa hänet tekemään työnsä niin hyvin kuin mahdollista. Työmotivaatioon vaikuttavia ulkoisia tekijöitä ovat esimerkiksi yhteiskunta ja työn sisältö, ja sisäisiä ominaisuuksia esimerkiksi työntekijän persoonallisuus, halu kehittyä, itseluottamus sekä asenne. Kuten aiemmin mainittu, arvostuksen ja merkityksellisyyden tunteet lisäävät motivaatiota. Myös esimerkiksi kokonaiskuvan hahmottaminen, ammattitaidon tiedostaminen sekä vaikuttamisen mahdollisuus motivoivat työntekijää parempiin tuloksiin. Sisäisten ja ulkoisten motivaatiolähteiden yhdistämisen lisäksi työmotivaatio voi saavuttaa huippunsa, jos työntekijä kokee olevansa oikealla alalla. Inspiraatio ja innostus omia työtehtäviä kohtaan auttaa työntekijää selviämään haastavammistakin projekteista. (Sinokki 2016, luku 4.)

## 5 tapaa lisätä työntekijämotivaatiota



Kuvio 4. Viisi keinoa työntekijämotivaation lisäämiseksi (mukaillen Bhat 2020)

Heathfieldin (2019) mukaan melkein kaikki työntekijät työskentelevät pohjimmiltaan rahan vuoksi. Rahallinen palkitseminen takaa työntekijän ja mahdollisesti hänen perheensä toimeentulon ja elämisen. Työntekijät myös valitsevat työpaikkansa monesti palkkauksen perusteella, minkä vuoksi työnantajalle on tärkeää ymmärtää palkkauksen merkitys. Kun palkkaus on kunnossa, voidaan alkaa miettimään muita motivaatiolähteitä. Työ- ja työntekijämotivaatiota voidaan lisätä viidellä eri keinolla (kuvio 4 yllä), joita ovat avoin viestintä, osallistaminen, kannustaminen ja selkeä johtaminen, luovuus eli mahdollisuus kehittyä sekä palkitseminen. Nämä keinot yhdistyvät edellä mainittuihin sosiaalisen hyvinvoinnin ja arvostuksen ulottuvuuksiin. (Bhat 2020; Heathfield 2019.)

## 5 Tutkimuksen toteutus

Tämä opinnäytetyö toteutettiin käyttämällä kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Näiden menetelmien lisäksi tutkimusaineistoa kerättiin kahdelta eri kohderyhmältä: restonomiopiskelijoilta ja -alumneilta sekä elinkeinon edustajilta. Näin ollen työssä hyödynnettiin sekä menetelmä- että aineistotriangulaatiota. Menetelmätriangulaatio kuvaa määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän yhdistelmää, kun taas aineistotriangulaatiolla tarkoitetaan monilta eri tahoilta kerättyä aineistoa (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 2.5; Vilkkä 2015, luku 3).

Tutkijat päätyivät hyödyntämään triangulaatiota, sillä he halusivat ymmärtää tutkittavaa aihetta kokonaisvaltaisesti. Triangulaation uskottiin myös hyvin toteutettuna lisäävän tutkimuksen luotettavuutta, sillä eri lähteistä saadut tiedot voivat tukea toisiaan. Vaikka sen käyttäminen vaatii enemmän työtä ja aikaa, hyödyn koettiin olevan tässä tapauksessa riittävän suuri.

Tutkimuksen painopisteinä olivat restonomiopiskelijoiden työharjoittelun aikaisen toimeentulon ja hyvinvoinnin yhteyden selvittäminen sekä mahdollisten kehityskohteiden löytäminen. Näiden pohjalta tutkijat pyrkivät pohtimaan potentiaalisia ratkaisuja. Tutkimusraportti kirjoitettiin Haaga-Helian ONT-raportointiohjeiden mukaan (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2018a). Tässä luvussa avataan enemmän, mitä kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen menetelmä ovat, ja miksi ne valikoituivat tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmiksi.

### 5.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin mikä, missä, paljonko ja kuinka usein. Vastauksia yritetään saada numeerisesti mahdollisimman paljon, koska suuremmalla otoksella tuloksia voidaan pitää luotettavampina. Numeeristen tilastojen ja tietojen perusteella ilmiötä analysoidaan ja siitä tehdään johtopäätöksiä. Määrällistä tutkimusta tehdessä tutkijan on jo tunnettava tutkittava ilmiö, jotta hän pystyy muodostamaan ilmiöön liittyviä relevantteja kysymyksiä. (Heikkilä 2014, 7; Kananen 2019, 25.)

Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii yleistämään saatuja tietoja faktoiksi ja tilastoiksi. Yleisimpiä määrällisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat erilaiset kyselylomakkeet. Kyselyt on helppo toteuttaa valitun kohderyhmän otokselle. On kuitenkin muistettava, että monet jättävät vastaamatta kyselyihin. Näin ollen on tärkeää miettiä tarkkaan, minkälaisia

asioita halutaan kysyä, kuinka pitkä kysely on, kenelle se lähetetään, ja kuinka paljon vastauksia tarvitaan. (Kananen 2019, 30.)

Kyselylomake toimii parhaiten suurelle joukolle ihmisiä, joiden tavoittaminen kasvotusten tai puhelimitse olisi mahdotonta. Itsenäisesti vastaavat ihmiset kertovat anonymiteetin ansiosta rohkeammin mielipiteensä. Kyselylomake on yleensä vakioitu, millä tarkoitetaan sitä, että jokaiselta vastaajalta kysytään samat kysymykset samalla tavalla. Kyselyissä standardoidut kysymykset eli esimerkiksi monivalinnat mahdollistavat vertailun ja yleistämisen, kun taas avoimilla kysymyksillä haetaan syvällisempiä vastauksia. Kysymysten sanavalinnat ovat tärkeitä miettiä tarkkaan, jotta väärinymmärryksiltä vältetään. Lomaketta tulisi myös testata toimivuuden ja ymmärrettävyyden varmistamiseksi. (Vilkka 2015, luku 4.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on mietittävä, mitkä ovat sen havaintoyksikkö, perusjoukko ja otanta sekä mitä otantamenetelmää käytetään. Havaintoyksiköllä tarkoitetaan tutkittavaa kohdetta, eli esimerkiksi yksittäistä ihmistä, yritystä tai asiaa. Perusjoukko on määritetty joukko ihmisiä, ja se sisältää kaikki havaintoyksiköt. Otanta voi olla joko kaikki perusjoukon havaintoyksiköt tai erikseen määritelty otos, jolle tutkimus suoritetaan. (Vilkka 2015, luku 4.)

Kvantitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä etsiä asioiden ja tekijöiden välisiä riippuvuussuhteita. Riippuvuussuhteiden löytäminen mahdollistaa ratkaisujen ja johtopäätösten muodostamisen. Ristiintaulukoinnissa tarkastellaan samanaikaisesti kahta muuttujaa, jolloin tulee miettiä, kumpi muuttujista on selittävä ja kumpi selitettävä. Taulukosta voidaan selvittää, kasvaako vai pieneneekö selvitettävän muuttujan arvo selvitettävän muuttuessa. Ristiintaulukoinnissa on omat haasteensa. Väärän muuttujan valinta voi johtaa vääriin tulkintoihin ja vääriin johtopäätöksiin. Tämän vuoksi ristiintaulukointia on tehtävä usean eri kysymyksen ja muuttujan kanssa, jotta luotettavimmat riippuvuussuhteet saadaan esille. (Kananen 2011, 77-79, 93-95.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista menetelmää, koska luetun teorian, aiempien tutkimusten ja tutkijoiden omien kokemusten ansiosta aiheesta oli jo paljon taustatietoutta. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, jossa vastaaja itse luki sähköisessä muodossa olevat kysymykset ja valitsi kysymysten vastausvaihtoehdoista sopivimmat tai avasi niitä sanallisesti. Kysely suunnattiin suomenkielistä matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutusta tarjoavien ammattikorkeakoulujen restonomiopiskelijoille, jotka ovat suorittaneet työharjoittelun vuosien 2010 ja 2020 välisenä aikana. Näin saatiin dataa, jota voidaan yleistää valtakunnallisella tasolla. Kysely toteutettiin luomalla sähköinen

Webropol-kysely, johon pystyi vastaamaan esimerkiksi puhelimella tai tietokoneella. Näin mahdollisuus vastaamiseen ei ollut riippuvainen henkilön fyysisestä sijainnista.

Käytännöllisyyden sekä oikeiden sanavalintojen takaamiseksi kyselyä testattiin tutkijoiden ja heidän lähipiirinsä toimesta useita kertoja ennen sen julkaisemista. Kyselyä jaettiin Haaga-Helian sisäisen sähköpostin kautta nykyisille restonomiopiskelijoille, sosiaalisen median kautta Haaga-Helian alumneille, tutkijoiden tuntemille restonomiopiskelijoille suoraan sähköpostin ja sosiaalisen median kautta sekä toimeksiantaja Sure ry:n avulla restonomiopiskelijoiden paikallisjärjestöille ympäri Suomen.

Kyselyn jakamiseen Haaga-Helian sisäisesti vaaditaan tutkimuslupa Haaga-Helian projektipäälliköltä (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2018b). Tutkijat pyrkivät jakamaan kyselyä Haaga-Helian sisäisen sähköpostin kautta nykyisille restonomiopiskelijoille, joten he hakivat tutkimuslupaa 3.3.2020. Lupa myönnettiin muutamaa päivää myöhemmin, ja kysely saatiin jakoon 9.3.2020. Liitteestä 2 löytyy saateviesti, jonka kanssa kyselyä jaettiin. Haaga-Helian projektipäällikön kautta saatiin myös yhteys Haaga-Helian alumnikoordinaattoriin, joka jakoi kyselyn alumniverkoston sosiaalisen median kanavassa.

Joitakin päiviä kyselyn jakoon laittamisen jälkeen tutkijat kontaktoivat omia restonomituttaviaan, joita heiltä löytyi lukuisia niin työ- kuin opiskeluverkostojenkin kautta. Viikkoa myöhemmin eli viikolla 12 oltiin sähköpostitse yhteydessä Haaga-Heliana lukuun ottamatta kaikkiin restonomikoulutusta tarjoavien koulujen opiskelijajärjestöihin, joita pyydettiin välittämään tietoa kyselystä opiskelijoilleen. Yhteystiedot opiskelijajärjestöille saatiin toimeksiantaja Surelta. Sure myös jakoi kyselyn omalla julkisella Facebook-sivullaan. Viikolla 13 tutkijat jakoivat omilla LinkedIn-tileillään restonomeille kohdistetun julkaisun, jossa heitä pyydettiin kertomaan työharjoittelukokemuksistaan kyselyn kautta.

Kyselylinkki suljettiin 5.4., minkä jälkeen tutkijat ryhtyivät analysoimaan tuloksia ristiintaulukoimalla sekä luomalla kuvioita ja taulukoita. Analysoinnin ja tulkitsemisen helpottamiseksi vastaukset vietiin Webropolista Microsoft Excel -taulukoihin sekä Microsoft Word -dokumentteihin. Myös Webropolin omia työkaluja, kuten suodatus- ja vertailutoimintoja, hyödynnettiin tulosten analysoinnissa. Nämä tulivat tarpeeseen erityisesti ristiintaulukoidessa eri kysymysten vastauksia keskenään. Ristiintaulukoidessa muuttujina käytettiin muun muassa matkailualan sektoria ja työharjoittelun palkallisuutta, jolloin matkailualan sektori oli selittävä muuttuja ja työharjoittelun palkallisuus selitettävä muuttuja. Kyselyn tuloksia avataan luvussa 6.

## 5.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen tutkimus perustuu empiirisiin aineistoihin sekä tutkijan omaan ajatteluun ja päättelyyn. Aineistona käytetään joko haastatteluja ja havainnointia tai valmiiksi olemassa olevia dokumentteja kuten elämäkertoja ja päiväkirjoja. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään aineiston syvempään ymmärtämiseen, eikä otannan tämän takia tarvitse olla yhtä laaja kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullinen tutkimus ei pyri yleistämään, vaan selvittämään, mistä ilmiössä on kyse. Menetelmä sopii hyvin tilanteeseen, jossa ilmiöstä ei löydy aiempaa tutkimusta tai tietoa. (Kananen 2017, 16, 32; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelu laadullisen tutkimusmenetelmän aineistonkeruutapana on tutkijan kannalta joustava vaihtoehto. Hän voi tarvittaessa esittää tarkentavia kysymyksiä, vaihtaa kysymysten esitysjärjestystä sekä käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Kaikkien näiden tekijöiden avulla maksimoidaan tiedon syvällisyys ja luotettavuus. Tuomi ja Sarajärvi (2018, luku 3.1.1) jakavat haastattelut kolmeen kategoriaan: lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja syvähaastattelu. Lomakehaastattelu on täysin strukturoitu, ja se viittaa enemmän kvantitatiiviseen tutkimukseen, mutta myös kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä on mahdollista kerätä aineistoa lomakkeen tai kyselyn avulla. Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa määritellään etukäteen tutkimuksen kohteena olevat aihepiirit, ja niihin liittyvät kysymykset. Puolistrukturoitu teemahaastattelu antaa vapauden esittää tarkentavia kysymyksiä ja luo avointa keskustelua haastattelijan ja haastateltavan välille. Syvähaastattelu on täysin strukturoimaton, ja siinä käytetään ainoastaan avoimia kysymyksiä tietyn aiheen ympärillä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 3.1.)

Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän analysointi tulee aloittaa aineistojen litteroinnista eli kirjalliseen muotoon muuttamisesta. Litteroinnin tarkoituksena on käydä aineistot läpi, ja merkitä tutkimuksen kannalta oleelliset asiat muistiin. Litterointi voidaan tehdä käyttäen sisällönanalyysiä, diskurssianalyysiä tai keskusteluanalyysiä. Sisällönanalyysissä keskitytään puheen sisältöön eikä niinkään sen esitystapaan, kun taas diskurssi- ja keskusteluanalyysit painottuvat enemmän tutkittavan kohteen viestintään, eleisiin ja muihin sanattomiin ilmaisuihin. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017, luku 21; Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.1.) Ennen litteroinnin aloittamista tulee kerrata omat tutkimuskysymykset sekä päättää, aikooko litteroida koko aineiston vai osia siitä. Näin litteroitaessa pystyy keskittymään aineiston oleellisiin seikkoihin. Litterointi on paljon aikaa vievä prosessi, mutta huolellisesti tehtynä se auttaa analysoinnin ja johtopäätöksien tekemisessä merkittävästi. (Hyvärinen ym. 2017, luku 21.)

Litteroinnin jälkeen tärkeimmät asiat tulee pelkistää eli koodata. Pelkistämällä tarkoitetaan aineiston tiivistämistä hallittavampaan muotoon esimerkiksi kysymysten tai teemojen perusteella. Pelkistämisen jälkeen aineisto luokitellaan, mikä voidaan tehdä joko aineisto- tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä luokittelussa teksti jaotellaan aineistosta löydettyjen asioiden mukaan yhden käsitteen tai teeman alle, kun taas teorialähtöisessä tarkastelussa luokittelu tehdään teorian luomien käsitteiden perusteella. Edellä mainittujen vaiheiden jälkeen tutkija pyrkii löytämään aineistosta yhtäläisyyksiä tai eroavaisuuksia, toiminnan logiikkaa sekä selityksiä ilmiölle. Näiden pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä ja jatkosuunnitelmia. (Alasuutari 2011, luku 2; Kananen 2014, 104, 108-109, 113; Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.1.)

Tämän tutkimuksen kvalitatiivinen osa toteutettiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla, sillä tutkijat halusivat hyötyä sen tuomasta vapaudesta esittää tarkentavia kysymyksiä. Tutkijat haastattelivat matkailuelinkeinoyritysten edustajia heidän näkemyksistään työharjoittelijoiden toimeentuloon ja hyvinvointiin liittyen. Haastattelujen avulla tavoiteltiin yksityiskohtaisempaa ja syvempää tietoa matkailuelinkeinon edustajien näkemyksistä ja perusteluja työharjoittelujen palkallisuuteen tai palkkiottomuuteen liittyen. Tutkijat olivat joko sähköpostin tai LinkedInin kautta yhteydessä yhteensä yhdeksään potentiaalliseen haastateltavaan eri matkailualan sektoreilta viikkojen 10-11 aikana. Potentiaalisille haastateltaville lähetettiin liitteen 4 kaltainen viesti.

Puolistrukturoimattomien teemahaastattelujen tapaan samat puoliavoimet kysymykset esitettiin kaikille haastateltaville ja keskusteltiin kyseisistä teemoista. Haastattelut äänitettiin myöhäisemmän analysoinnin mahdollistamiseksi. Tutkimuksen anonymiteetti taattiin salaamalla yritysten ja haastateltavien nimet ja muut tunnistettavuuteen vaikuttavat tiedot. Tuloksien käsittelyssä käytettiin kuitenkin tietoa siitä, millä matkailualan sektorilla yritys toimii. Haastateltavilta pyydettiin lupa äänitykseen, sekä varmistettiin, mitä tietoja tuloksissa voidaan kertoa.

Aineiston analysointimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä, koska haluttiin tutkia puheen sisältöä tutkimuskysymysten valossa. Muut analysointimenetelmät suljettiin pois, koska ilmiön ymmärtäminen koettiin tärkeämmäksi kuin haastateltavien tutkiminen yksilöllisellä tasolla. Näin ollen litteroidessa ei koettu oleelliseksi kirjata ylös esimerkiksi täytesanoja, äänenpainoja, taukoja tai muita pieniä eleitä. Litteroinnit toteutettiin haastattelujen jälkeen viikoilla 11-13. Tämän jälkeen tulokset pelkistettiin eli tiivistettiin hallitumpaan muotoon, ja luokiteltiin aineistolähtöisesti. Aineistopohjaiseen tarkasteluun päädyttiin, sillä tutkimusaihe ei pohjaudu yksiselitteiseen teoriaan. Luokittelun valmistuttua



tulokset kirjoitettiin auki haastattelukysymysten pohjalta samassa järjestyksessä, jotta vastauksia eri haastateltavien ja sektoreiden välillä pystyttiin vertailemaan. Haastattelun tuloksista kerrotaan luvussa 7.

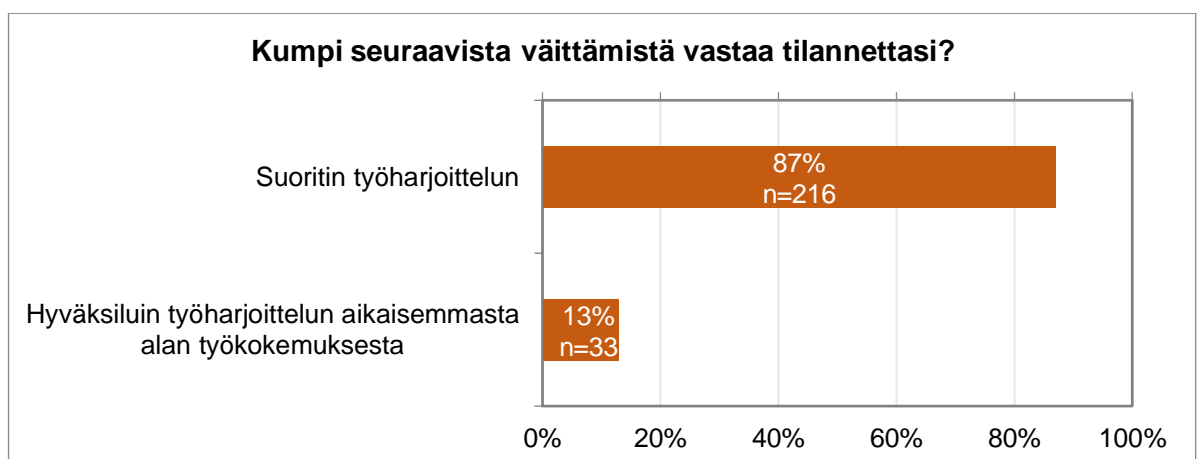
## 6 Kyselyn tulokset

Tutkimuksen pääpaino oli suomenkielisille restonomiopiskelijoille ja -alumneille suunnatussa Webropol-kyselyssä. Kyselyyn kerättiin vastauksia 9.3.-5.4.2020 välisenä aikana useassa eri kanavassa. Kuten luvussa 5.1 mainitaan, Webropol-kyselyä jaettiin Haaga-Helian sisäisen sähköpostin kautta kaikille Haagan ja Porvoon kampuksen restonomikoulutusohjelmien (AMK) opiskelijoille, vuonna 2020 aloittaneita lukuun ottamatta. Kyselyn vastaanotti tätä kautta yhteensä 1474 restonomiopiskelijää. Kysely lähetettiin opiskelijoille sähköpostitse maanantaina 9.3. kello 13.15 ja tiistaina 10.3. samaan aikaan vastauksia oli saatu jo 100. Alun jälkeen tahti hiipui ja viikon kuluttua eli tiistaina 17.3. vastauksia oli kerätty 154. Tutkijat jakoivat kyselyä henkilökohtaisesti vajaalle 60 tutulle restonomiopiskelijalle ja -alumille, sekä julkaisuna omilla LinkedIn-kanavillaan. Julkaisu sai 5.4. mennessä yhteensä 1776 näyttökertaa, mutta kyseisestä luvusta ei voida eritellä potentiaalisten vastaajien eli restonomiopiskelijoiden tai -alumien määrää.

Kyselyyn vastasi lopulta yhteensä 249 restonomiopiskelijää tai -alumnia.

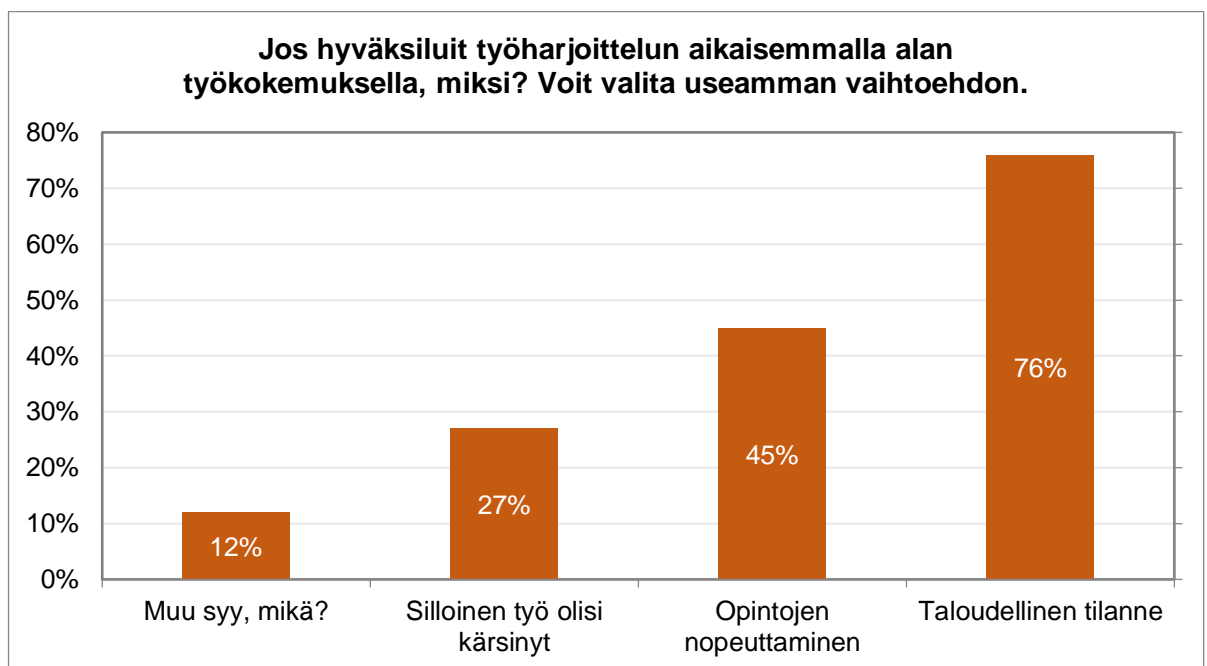
Vastausprosentin määrittäminen on haastavaa, sillä kyselyn useiden jakokanavien takia tutkijoilla ei ole tarkkaa tietoa kyselyn vastaanottajien määrästä. Webropol-seurantatilaston mukaan 634 ihmistä avasi kyselylomakkeen, ja näistä 249 vastasi siihen. Kaikkien edellä mainittujen tietojen perusteella vastausprosentin arvioidaan asettuvan 5 ja 10 prosentin välille. Kaikki vastaamisen aloittaneet vastasivat koko kyselyyn, eivätkä jättäneet sitä kesken. Vastaamiseen käytetyn ajan mediaani oli noin 4 minuuttia.

Kysely koostui yhteensä 18 kysymyksestä (liite 1). Ensimmäinen kysymys jakoi vastaajat kahtia: heihin, jotka suorittivat työharjoittelun ja heihin, jotka hyväksilukivat työharjoittelun aikaisemmasta alan työkokemuksesta. Kuten kuviosta 5 voidaan nähdä, kaikista 249 vastaajasta 87 % suoritti työharjoittelun ja 13 % hyväksiluki sen.



Kuvio 5. Kumpi seuraavista väittämistä vastaa tilannettasi? (n=249)

Tutkijat halusivat tietää, miksi osa opiskelijoista päätyi hyväksilukemaan työharjoittelun. Tämän vuoksi ensimmäiseen kysymykseen hyväksiluvun vastanneet ohjattiin suoraan heille viimeiseen kysymykseen, jossa tiedusteltiin syitä hyväksilukemiselle (kuvio 6). Selkeästi merkittävimmäksi syyksi nousi taloudellinen tilanne, sillä vastaajista 76 % koki hyötyvänsä taloudellisesti enemmän hyväksilukiessaan työharjoittelun aiemman tai sen hetkisen työsuhteen työkokemuksesta. Lähes puolet (45 %) vastanneista koki pystyneensä nopeuttamaan opintoja hyväksilukemisen avulla. Muiksi syiksi mainittiin sen hetkisen työpaikan sopivuus työharjoitteluksi sekä periaate siitä, ettei halua tehdä ilmaista työtä. Hyväksilukeneiden eli 33 vastaajan osalta kysely päättyi tähän. Loppukyselyyn vastasi näin ollen 214 restonomiopiskelijaa tai -alunna.

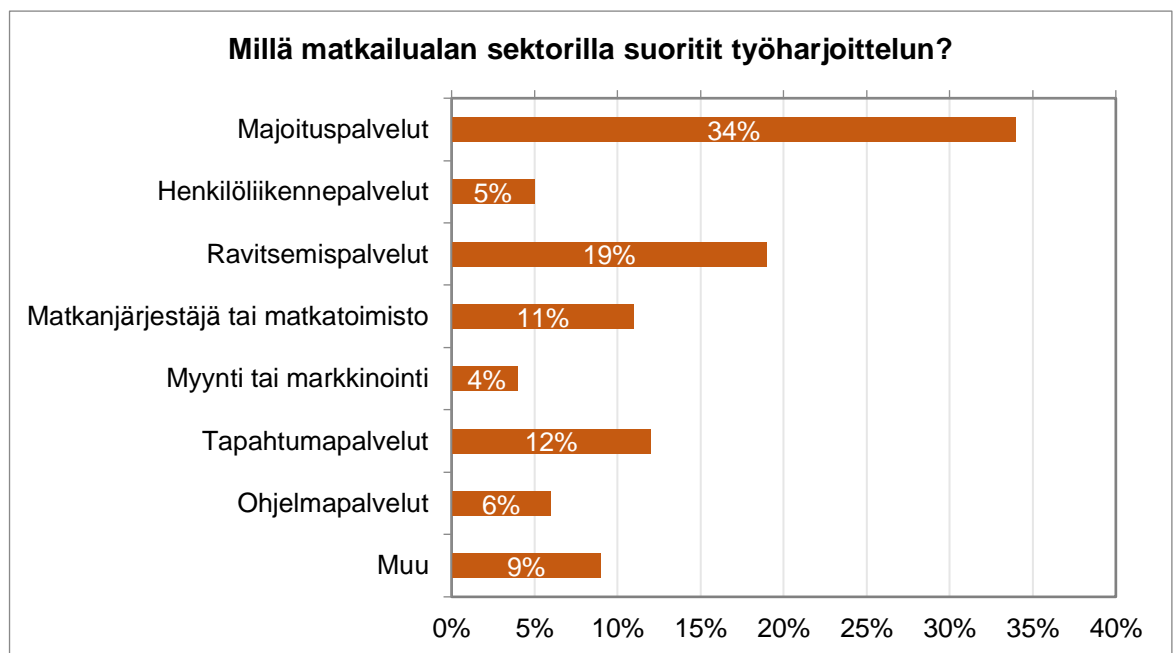


Kuvio 6. Jos hyväksiluit työharjoittelun aikaisemmalla alan työkokemuksella, miksi? (n=33)

## 6.1 Taustakysymykset

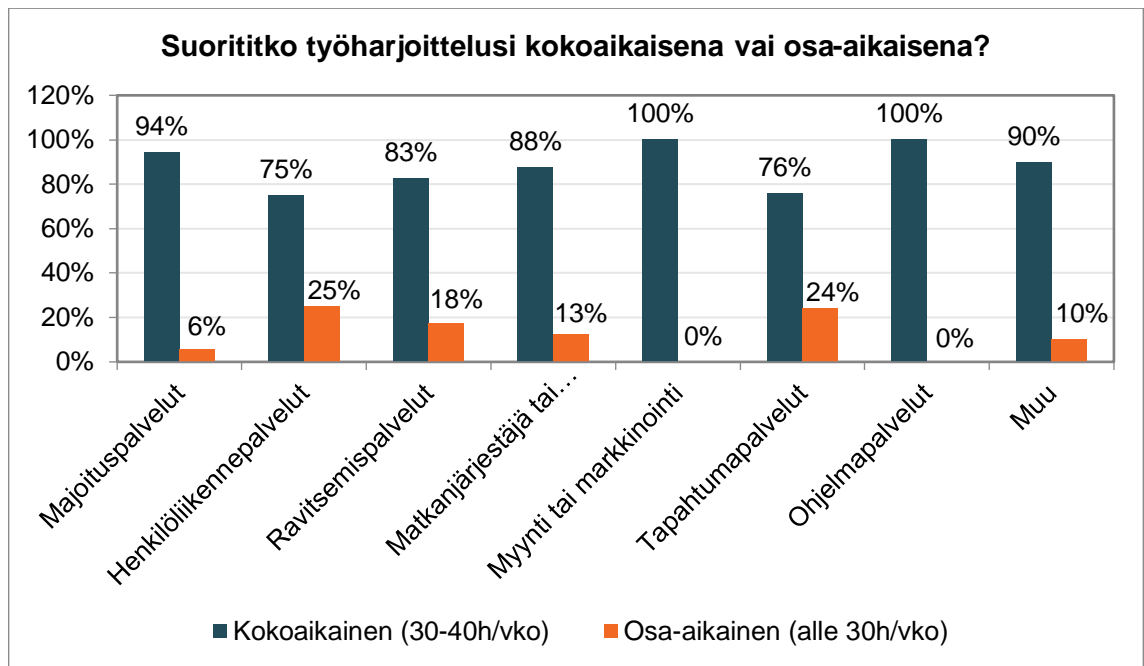
Kyselylomakkeen rakennetta pohtiessa tutkijat päätyivät sijoittamaan taustakysymykset pääasiassa kyselyn loppuun, jotta vastaajilla säilyisi vahvempi mielenkiinto jakaa kokemuksensa kysymysten mennessä suoraan asiaan. Tämän järjestyksen koettiin myös lyhentävän mielikuvaa kyselyn pituudesta. Tähän lukuun on koottu kaikki taustakysymykset kyselylomakkeen alusta ja lopusta. Taustakysymyksissä haluttiin selvittää, millä matkailualan sektorilla työharjoittelu on suoritettu, kuinka pitkä työharjoittelu oli, suoritettiinko se kokoaikaisena vai osa-aikaisena, missä ammattikorkeakoulussa vastaaja opiskelee tai opiskeli, millä lukuvuodella hän suoritti työharjoittelun ja suorittiko hän sen Suomessa vai ulkomailla.

Tulosten perusteella hajonta eri matkailusektoreiden työharjoitteluihin on suurta, mutta suosituin sektori on majoituspalvelut (kuvio 7). Noin kolmasosa (34 %) vastaajista oli suorittanut työharjoittelun majoituspalveluiden parissa. Toiseksi yleisimmäksi sektoriksi ilmeni ravitsemispalvelut, jossa työharjoittelun oli suorittanut noin viidesosa vastaajista (19 %). Webropol-ohjelman rajoitteiden vuoksi kysymykseen ei voitu liittää avointa vastauskohtaa vaihtoehdolle ”Muu”.



Kuvio 7. Millä matkailualan sektorilla suorittit työharjoittelun? (n=214)

Taustakysymyksissä tutkittiin myös työharjoittelujen kestoa ja työaikaa. Yleisimmin työharjoittelut kestivät 1-3 kuukautta (57 % vastaajista) tai 3-6 kuukautta (37 % vastaajista). Alle kuukauden ja yli kuuden kuukauden työharjoittelut olivat harvinaisia. Suurin osa vastaajista (88 %) oli suorittanut työharjoittelun kokoaikaisena, joka tässä kyselyssä määriteltiin 30-40 viikkotyötuntina, ja vain 12 % oli suorittanut sen osa-aikaisena (alle 30 tuntia viikossa). Verrattaessa työaikaa yrityksen sektoriin (kuvio 8) huomattiin, että kaikki työharjoittelut ohjelmapalveluyrityksissä ja myynti- ja markkinointitehtävissä, sekä lähes kaikki (94 %) majoituspalveluyrityksissä olivat kokoaikaisia. Osa-aikaisuus oli yleisintä henkilöliikenne- (25 %), tapahtuma- (24 %) ja ravitsemispalveluyrityksissä (18 %).



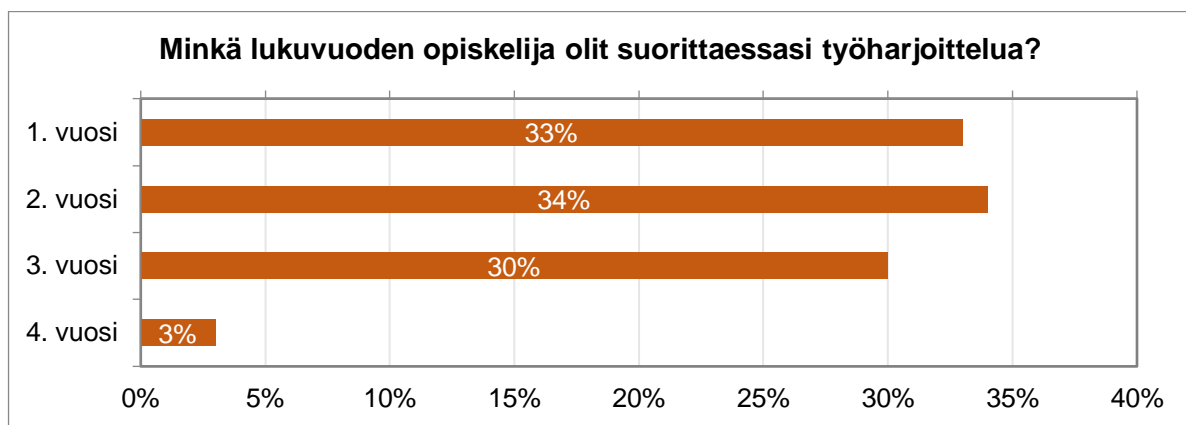
Kuvio 8. Suorititko työharjoittelusi kokoaikaisena vai osa-aikaisena (sektoreittain) (n=214)

Kyselyn jakamiseen valikoitujen kanavien sekä tutkijoiden yhteyksien rajallisuuden vuoksi yli 70 % vastaajista opiskelee tai opiskeli Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa. Haaga-Helian jälkeen seuraavaksi eniten vastaajia oli Kajaanin ammattikorkeakoulusta (7 %) ja Satakunnan ammattikorkeakoulussa (5,6 %). Vastauksia saatiin yhteensä kymmenen eri ammattikorkeakoulun opiskelijoilta, ja kolme ammattikorkeakoulua jäi täysin ilman edustusta (taulukko 3).

Taulukko 3. Missä ammattikorkeakoulussa opiskelet/opiskelit? (n=214)

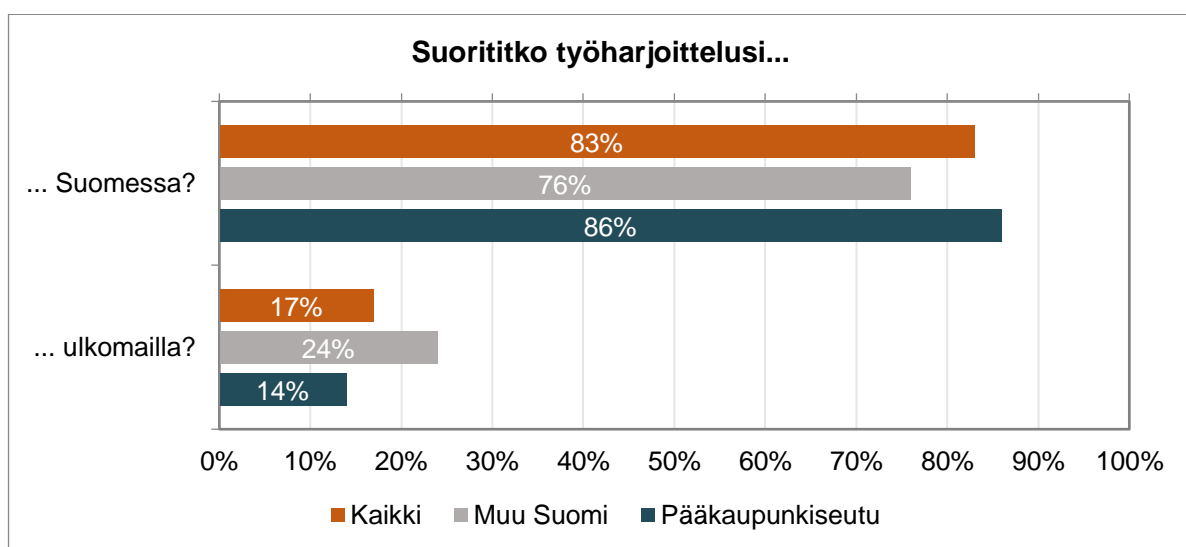
	n	Prosentti
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	151	70,6 %
XAMK Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu	0	0,0 %
TAMK Tampereen ammattikorkeakoulu	1	0,5 %
Laurea-ammattikorkeakoulu	8	3,7 %
JAMK Jyväskylän ammattikorkeakoulu	6	2,8 %
SeAMK Seinäjoen ammattikorkeakoulu	0	0,0 %
Kajaanin ammattikorkeakoulu	15	7,0 %
Karelia-ammattikorkeakoulu	0	0,0 %
Savonia-ammattikorkeakoulu	6	2,8 %
SAMK Satakunnan ammattikorkeakoulu	12	5,6 %
Lapin ammattikorkeakoulu	4	1,9 %
LAB-ammattikorkeakoulu (ent. LAMK)	2	0,9 %
LAB-ammattikorkeakoulu (ent. Etelä-Karjalan AMK)	9	4,2 %

Työharjoittelun suoritusajankohdassa ei ilmennyt suuria eroja yleisellä tasolla. Lähes kaikki vastanneet suorittivat työharjoittelun ennen opintojen neljättä vuotta, mutta muuten vastaukset jakautuivat melko tasan ensimmäiselle, toiselle ja kolmannelle lukuvuodelle (kuvio 9). Suurin vaihtelu todettiin henkilöliikennesektorilla, jolla työharjoittelun suorittaneista (n=12) 75 %:lla työharjoittelu ajoittui ensimmäiselle vuodelle.



Kuvio 9. Minkä lukuvuoden opiskelija olit suorittaessasi työharjoittelua? (n=214)

Selkeästi suurin osa kyselyyn vastanneista (83 %) suoritti työharjoittelun Suomessa (kuvio 10). Jos kuitenkin verrataan pääkaupunkiseudun ammattikorkeakouluja (Haaga-Helia ja Laurea) ammattikorkeakouluihin muualla Suomessa, huomataan selvä ero. Muualta Suomesta lähdettiin pääkaupunkiseutua todennäköisemmin ulkomaille työharjoitteluun (muu Suomi 24 %, pääkaupunkiseutu 14 %). Ulkomailta työharjoittelun suorittaneet työskentelivät yleisimmin majoituspalveluyrityksissä (n=36, 39 %).

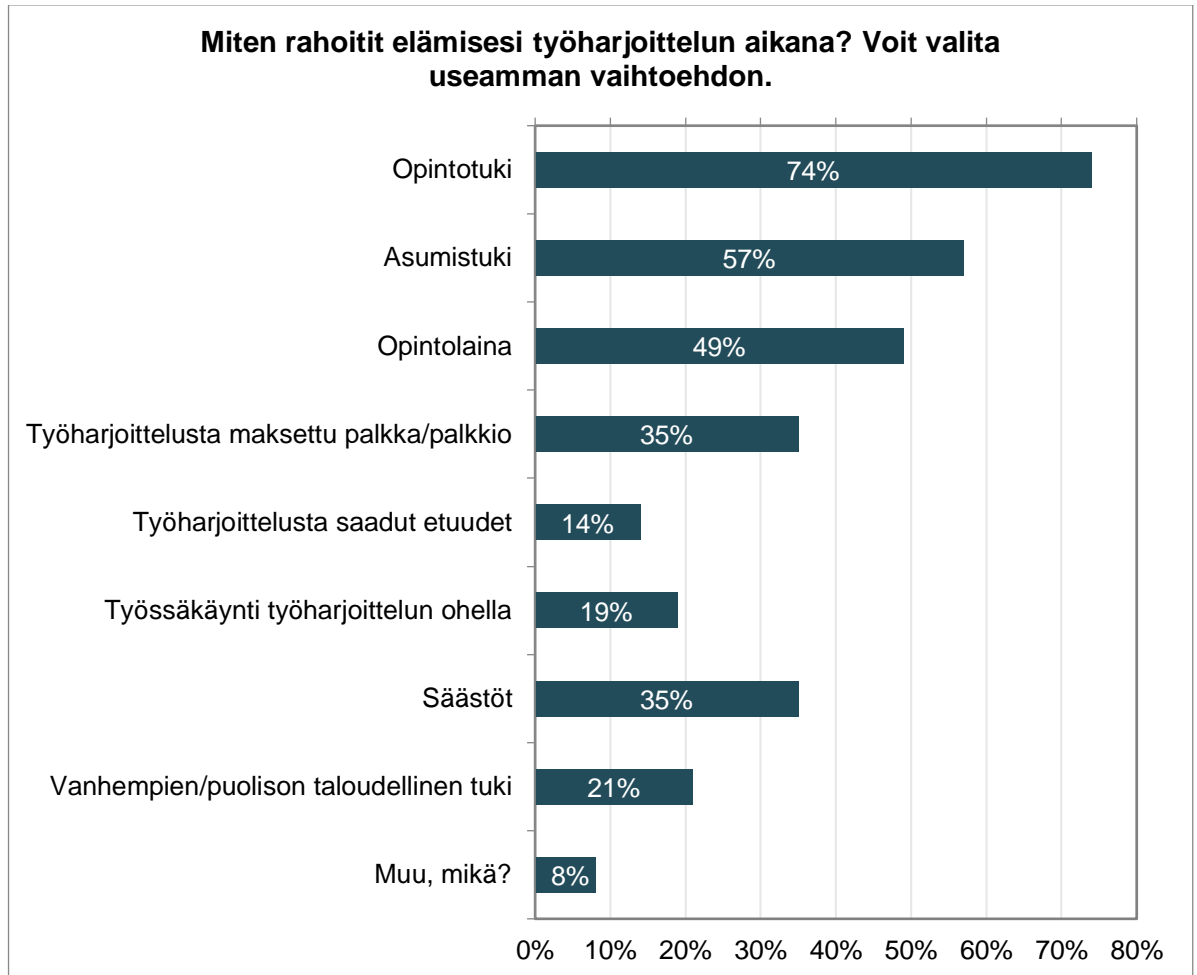


Kuvio 10. Suorititko työharjoittelusi Suomessa vai ulkomailla? (n=214)

## 6.2 Toimeentulo ja taloudellinen tilanne

Ensimmäisessä toimeentuloon liittyvässä kysymyksessä haluttiin selvittää, millä eri keinoilla opiskelijat ovat rahoittaneet elämänsä työharjoittelun aikana (kuvio 11).

Kysymyksessä oli mahdollista valita useampi vaihtoehto. Kaikkia vastaajia tarkastellessa suurin osa opiskelijoista rahoitti elämisen valtion tarjoamilla tuilla kuten opintotuella (74 %), asumistuellalla (57 %) sekä opintolainalla (49 %).



Kuvio 11. Miten rahoitit elämisesi työharjoittelun aikana? (n=214)

Vastaajista 35 % kertoi saaneensa palkkaa työharjoittelusta, ja heistä lähes puolet (49 %) sai palkkaa yli 1000 euroa kuukaudessa, 29 % 500-1000 euroa ja 21 % alle 500 euroa. Osa-aikaisesti työharjoittelun suorittaneista (n=25) jopa 48 % vastasi saaneensa palkkaa tai palkkiota. Toimialasektoreita tarkastellessa todettiin työharjoittelupalkan maksamisen olleen selvästi yleisintä myynti- ja markkinointitehtävissä, jossa työskennelleistä 88 % kertoi saaneensa palkkaa (n= 8). Seuraavaksi yleisimpiä sektoreita olivat tapahtumapalvelut (n=25, 64 %) sekä ravitsemispalvelut (n=40, 48 %). Useammalla vastanneella palkka nousi harjoittelun edetessä tai he tekivät osan vuoroista palkallisesti.

Palkkaan tai palkkioon liittyviin vastauksiin tulee kuitenkin suhtautua varauksella, sillä kaksi vastaajaa kertoi hyväksilukeneensa työharjoittelun sekä muutama vastasi esimerkiksi yhdistäneensä kesätyön ja työharjoittelun, jolloin kyseessä lienee myös hyväksiluku. Työharjoittelun hyväksilukeneiden oli tarkoitus vastata jo kyselyn ensimmäisessä kysymyksessä työharjoittelun suorittamisen sijaan hyväksilukeminen, jolloin kysely olisi päättynyt heidän osaltaan siihen.

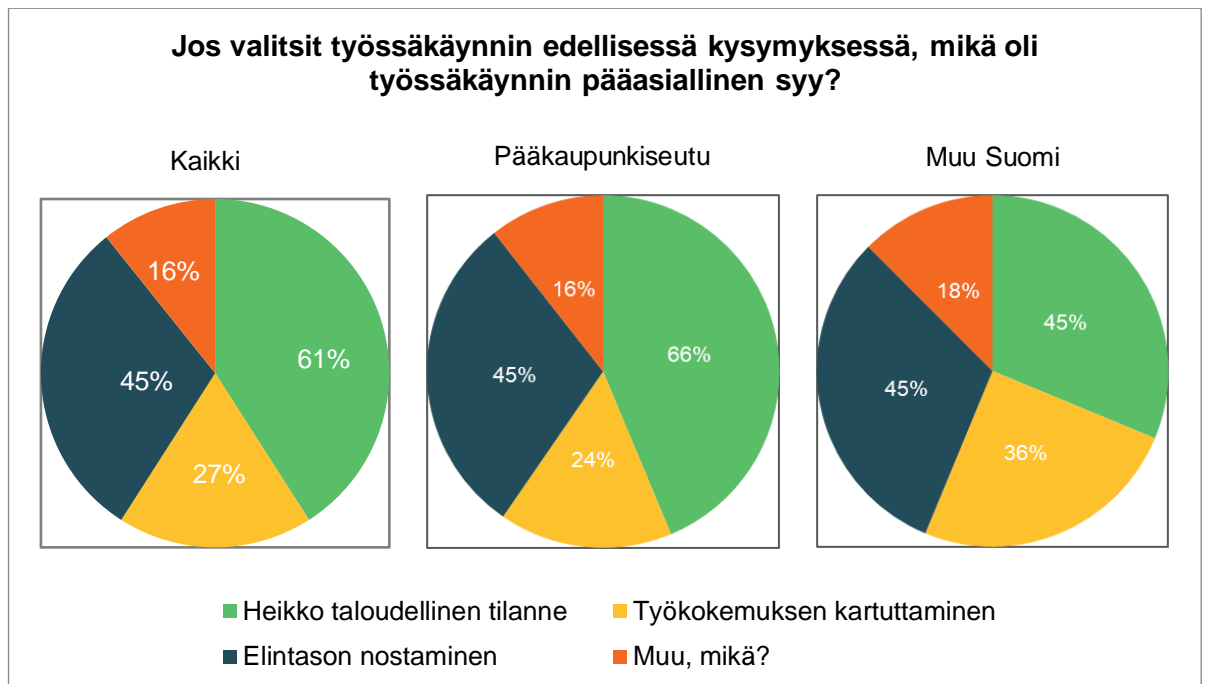
Työharjoittelusta saatuihin etuihin lukeutuvat muun muassa ilmainen ruokailu työpäivinä, työmatkatuki sekä ilmainen asunto. 14 % kaikista vastaajista kertoi saaneensa erilaisia etuuksia. Yleisimmäksi etuudeksi ilmeni ilmainen ruokailu, jonka oli saanut 76 % etuuksia saaneista (n=30). Ulkomailla tai sesonkiloontoisessa paikassa kuten Lapissa työharjoittelun suorittaneet kertoivat hyötynensä ilmaisesta asumisesta työpaikan tarjotessa heille asunnon (37 % etuuksia saaneista, n=30). Tästä etuudesta hyödyttiin erityisesti majoitussektorilla.

Osa vastaajista mainitsi elättäneensä itsensä säästöillä (35 %) tai vanhempien tai puolison taloudellisen tuen avulla (21 %). Säästöjen ja vanhempien tai puolison taloudellisen tuen hyödyntäminen oli normaalia vähäisempää niillä opiskelijoilla, jotka saivat työharjoittelusta palkkaa. Palkallisen työharjoittelun suorittaneista omia säästöjä joutui käyttämään vain noin joka viides (19 %) ja vanhempien tai puolison tukeen turvautumaan vain 13 %.

Muita mainittuja rahoittamisen keinoja olivat erilaiset apurahat kuten Erasmus, EDUFI tai ammattikorkeakoululta saadut tuet ulkomailla suoritettavaa työharjoittelua varten (8 %). Edellä mainitut tukimuodot eivät olleet valmiina vastausvaihtoehtona, mutta avoimien vastausten perusteella arviolta joka kolmas ulkomailla työharjoittelun suorittaneista hyötyi erilaisista ulkomaan työharjoitteluun suunnatuista tuista.

Kuten yllä esitetystä kuviosta 11 käy ilmi, 19 % eli lähes viidesosa vastaajista kertoi käyneensä töissä työharjoittelun ohella elämisen rahoittamiseksi. Heistä 61 % perusteli työssäkäyntiä heikolla taloudellisella tilanteella ja 45 % elintason nostamisella (kuvio 12). Muina syinä mainittiin työkokemuksen kartoittaminen, vakituinen työ muualla tai periaatekysymykset palkattomista työharjoitteluista. Harjoittelun ohella työskennelleistä 52 % tekivät 0-8 tuntia töitä viikossa, 30 % 8-20 tuntia ja 18 % yli 20 tuntia. Työharjoittelun aikainen työssäkäynti näyttäytyi yleisimpänä majoitussektorilla (n=40, 30 %). Työskentely työharjoittelun ohella oli yleisempää osa-aikaisen kuin kokoaikaisen työharjoittelun suorittaneilla (vrt. 44 % ja 15 %).

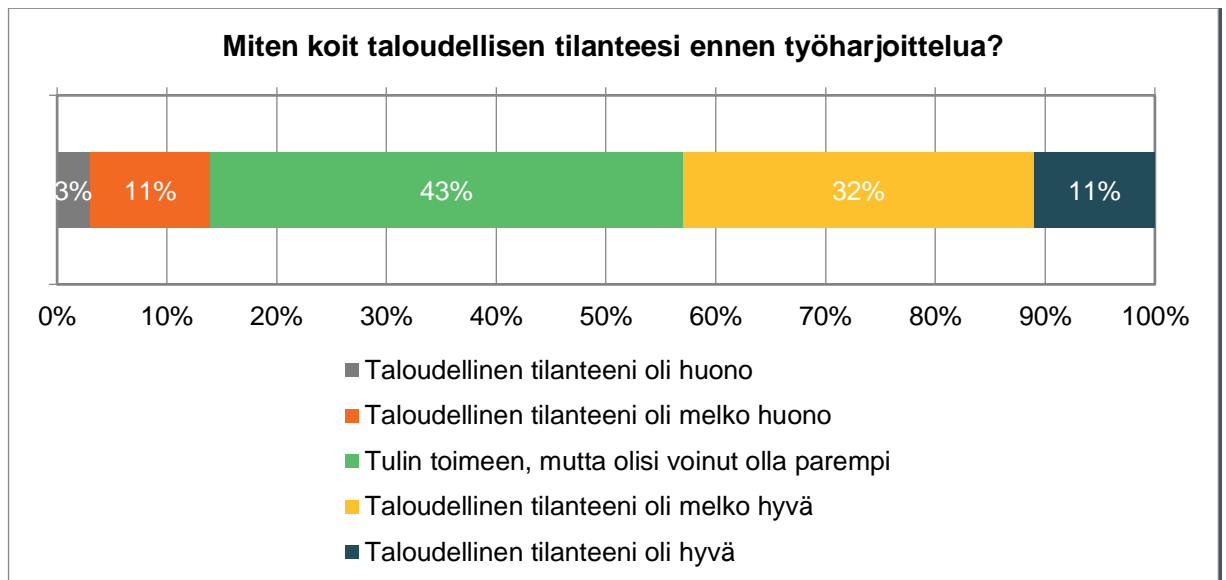




Kuvio 12. Jos valitsit työssäkäynnin edellisessä kysymyksessä, mikä oli työssäkäynnin pääasiallinen syy? (n=39)

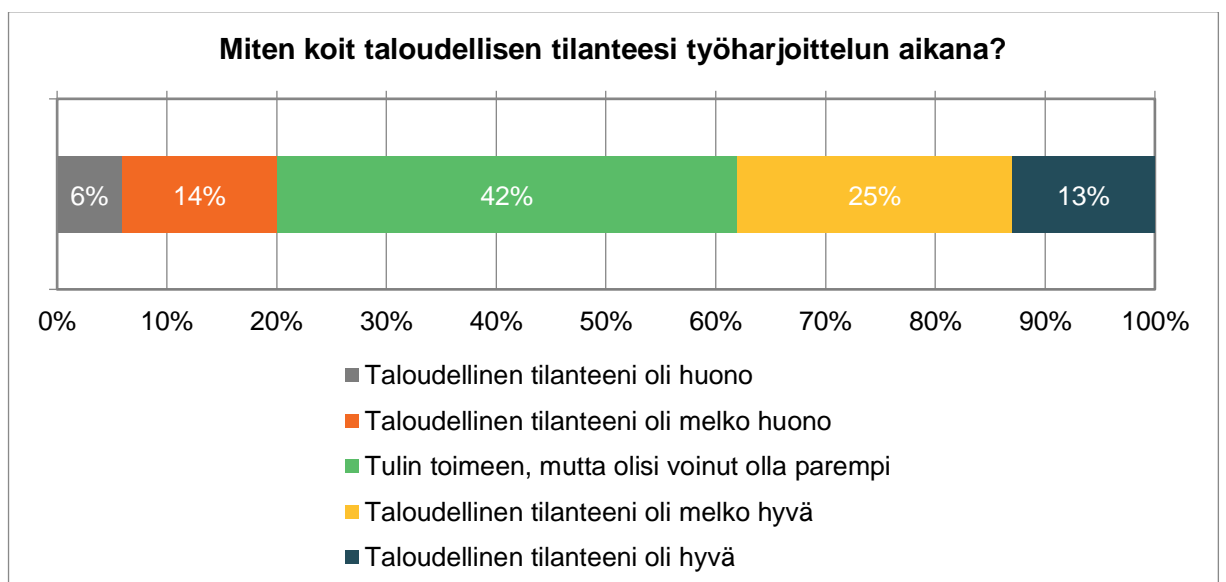
Työharjoittelun aikaisen työssäkäynnin suhteen löydettiin joitakin alueellisia eroja ristiintaulukoidessa (kuvio 12). Pääkaupunkiseudun vastaajista (n=159) 20 % työskenteli harjoittelun ohella, kun muualla Suomessa prosentuaalinen osuus oli 15 (n=55). Myös työssäkäynnin pääasiallinen syy vaihteli sijainnin mukaan. Kun pääkaupunkiseudun opiskelijat valitsivat ensisijaiseksi syyksi selkeästi yleisimmin heikon taloudellisen tilanteen (66 %), oli muualla Suomessa luku vain 45 %. Työkokemuksen kerryttäminen työssäkäynnin syynä taas oli yleisempi muualla Suomessa (36 %) kuin pääkaupunkiseudulla (24 %).

Tutkijat halusivat selvittää, kokivatko opiskelijat eroavaisuuksia taloudellisessa tilanteessaan ennen työharjoittelua ja sen aikana. Saaduissa tuloksissa kaikkien vastaajien kesken ero tilanteiden välillä ei ollut erityisen merkittävä. Kuviossa 13 esitetään kokemukset tilanteesta ennen työharjoittelua, jolloin 14 % vastaajista koki taloudellisen tilanteensa huonoksi tai melko huonoksi. Vastaavasti yhteensä 43 % kertoi taloudellisen tilanteensa olleen ennen työharjoittelua melko hyvä tai hyvä.



Kuvio 13. Miten koit taloudellisen tilanteesi ennen työharjoittelua? (n=214)

Työharjoittelun aikaista tilannetta kuvatessaan 20 % vastasi taloudellisen tilanteensa olleen huono tai melko huono (kuvio 14). Taloudelliseen tilanteensa tyytymättömien opiskelijoiden määrä nousi siis kuudella prosentilla työharjoittelun aikana verrattuna tilanteeseen ennen harjoittelua. Yhtä lailla taloudelliseen tilanteeseensa tyytyväisten määrä väheni, sillä 38 % kuvasi taloudellista tilannettaan työharjoittelun aikana hyväksi tai melko hyväksi, kun ennen harjoittelua luku oli 43 %.



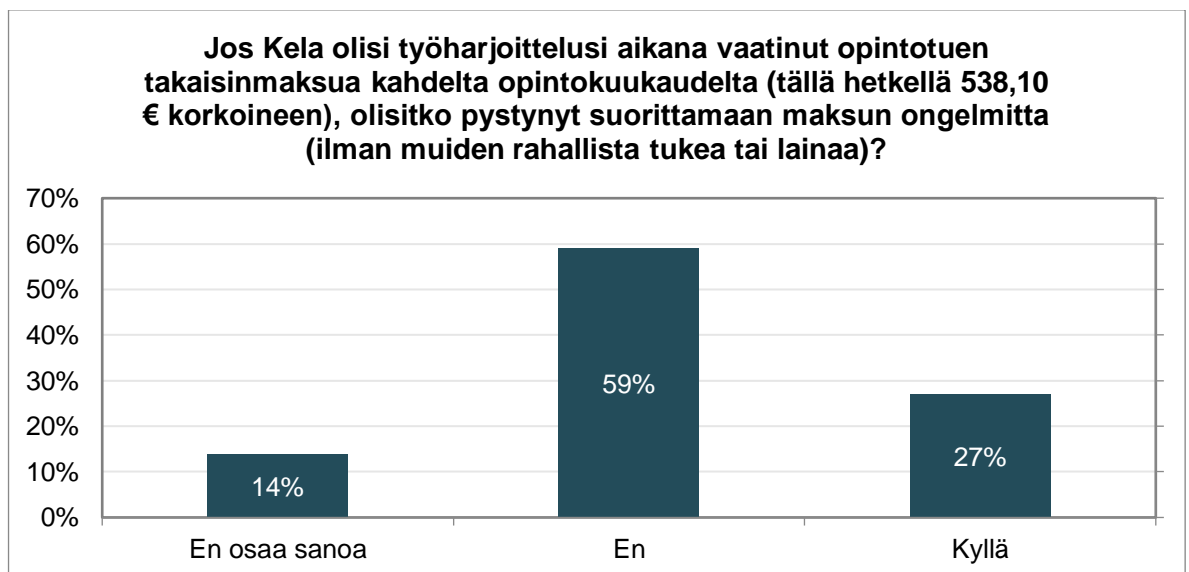
Kuvio 14. Miten koit taloudellisen tilanteesi työharjoittelun aikana? (n=214)

Ristiintaulukoidessa huomattiin edellä mainituissa kysymyksissä suurin ero opiskelijoilla, jotka kertoivat rahoittaneensa työharjoittelun aikaista elämää työssäkäynnillä (n=40). Yksikään työssä käyneistä opiskelijoista ei kokenut taloudellista tilannettaan huonoksi

ennen työharjoittelua, ja vain yksi vastaaja kuvasi taloudellista tilannettaan melko huonoksi. Sen sijaan työharjoittelun aikana 12,5 % vastasi taloudellisen tilanteen olleen huono ja 20 % melko huono.

Lisäksi löydettiin eroja eri toimintasektoreiden välillä. Suurin ero näyttäytyi tapahtumasektorilla, jolla työharjoittelun suorittaneista (n=25) vain 12 % kuvasi taloudellista tilannetta ennen työharjoittelua huonoksi tai melko huonoksi, kun työharjoittelun aikana määrä oli jo 28 %. Samankaltaisia vastauksia saatiin majoituspalveluyrityksissä työskennelleiltä. Ennen työharjoittelua heistä (n=72) yksikään ei kokenut taloudellista tilannettaan huonoksi, ja vain 13 % melko huonoksi. Työharjoittelun aikaista tilannetta taas 21 % kuvasi huonoksi tai melko huonoksi. Tulosten perusteella useiden opiskelijoiden taloudellinen tilanne heikkeni työharjoittelun alettua.

Kuten aiemmin luvussa 4.1 on mainittu, Honkkila (2015) käytti tutkimuksessaan varallisuuden indikaattorina kykyä maksaa yllättävä 1100 euron suuruinen lasku ilman ulkopuolisten apua. Kyselyssä sovellettiin tätä indikaattoria opiskelijan toimeentuloon. Opiskelijoilta kysyttiin, olisivatko he kyenneet työharjoittelun aikana maksamaan 538,10 euron suuruisen laskun ilman lainaa tai muiden rahallista tukea, jos Kela olisi vaatinut opintotuen takaisinmaksua kahdelta kuukaudelta. Lähes 60 % vastasi, ettei olisi kyennyt suorittamaan maksua ongelmitta (kuvio 15). Kysymys ei kuitenkaan soveltunut opiskelijoille, jotka eivät nostaneet opintotukea työharjoittelun aikana. Joissakin määrin tämä saattoi siis nostaa ”En osaa sanoa” vastausten määrää, vaikka suurin osa heistä kertoikin nostaneensa opintotukea.

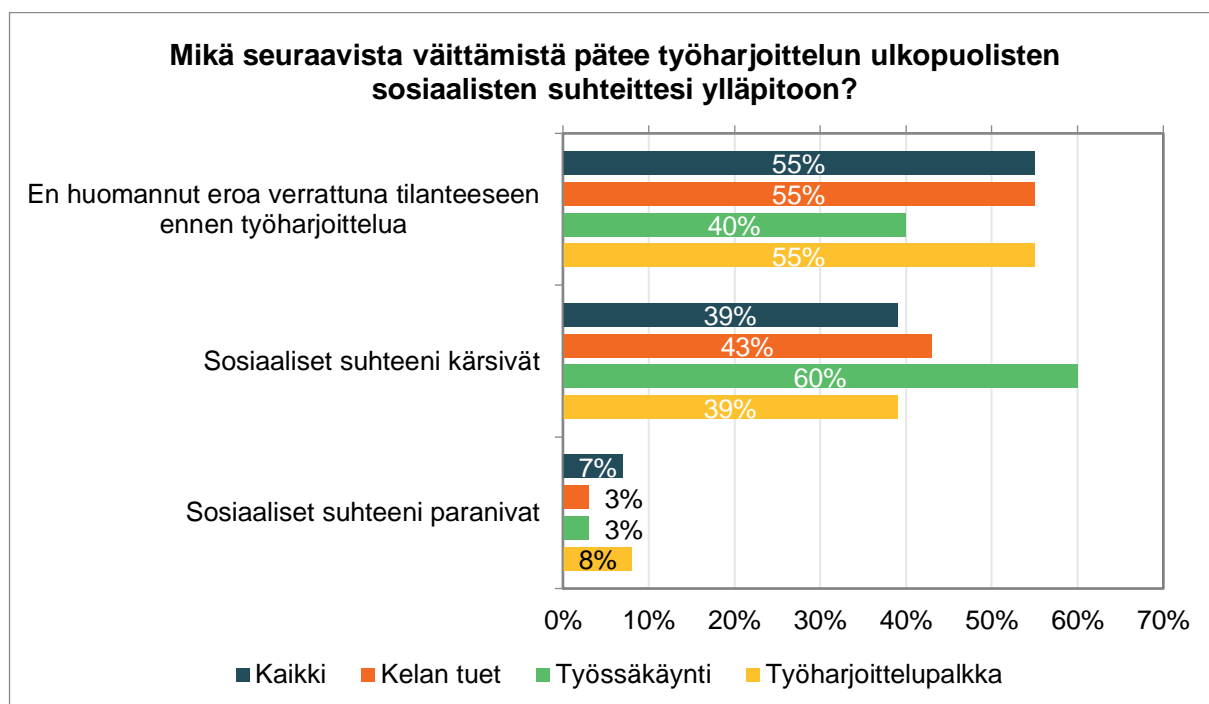


Kuvio 15. Jos Kela olisi työharjoittelusi aikana vaatinut opintotuen takaisinmaksua kahdelta opintokuukaudelta, olisitko pystynyt suorittamaan maksun ongelmitta? (n=214)

Ristiintaulukoidessa kysymyksiä ”Miten koit taloudellisen tilanteesi työharjoittelun aikana?” ja ”Jos Kela olisi työharjoittelusi aikana vaatinut opintotuen takaisinmaksua kahdelta opintokuukaudelta, olisitko pystynyt suorittamaan maksun ongelmitta?” löydettiin selkeä yhteys hyvän taloudellisen tilanteen ja takaisinmaksun ”Kyllä”-vastausten välillä. Kaikista työharjoittelun suorittaneista 27 % vastasi ”Kyllä” eli kertoi pystyvänsä maksamaan takaisin kaksi opintotukea korkoineen ongelmitta. Heistä vain yksi vastaaja (2 %) koki taloudellisen tilanteensa huonoksi tai melko huonoksi. Sen sijaan 36 % heistä vastasi tulevansa toimeen ja 62 % taloudellisen tilanteen olleen hyvä tai melko hyvä.

### 6.3 Kokemus hyvinvoinnista työharjoittelun aikana

Kyselyn loppupuolen kysymykset painottuivat työharjoittelun ja sosiaalisen hyvinvoinnin väliseen yhteyteen. Tutkijat halusivat selvittää, miten työharjoittelu vaikutti työharjoittelupaikan ulkopuolisiin sosiaalisiin suhteisiin. Yli puolet (55 %) kaikista vastaajista ei huomannut eroa tilanteeseen ennen työharjoittelua (kuvio 16). Kuitenkin 39 % eli yli kolmasosa koki sosiaalisten suhteidensa kärsineen erinäisten syiden vuoksi, jotka esitetään kuviossa 17. Osalla sosiaaliset suhteet paranivat työharjoittelun aikana (7 %).

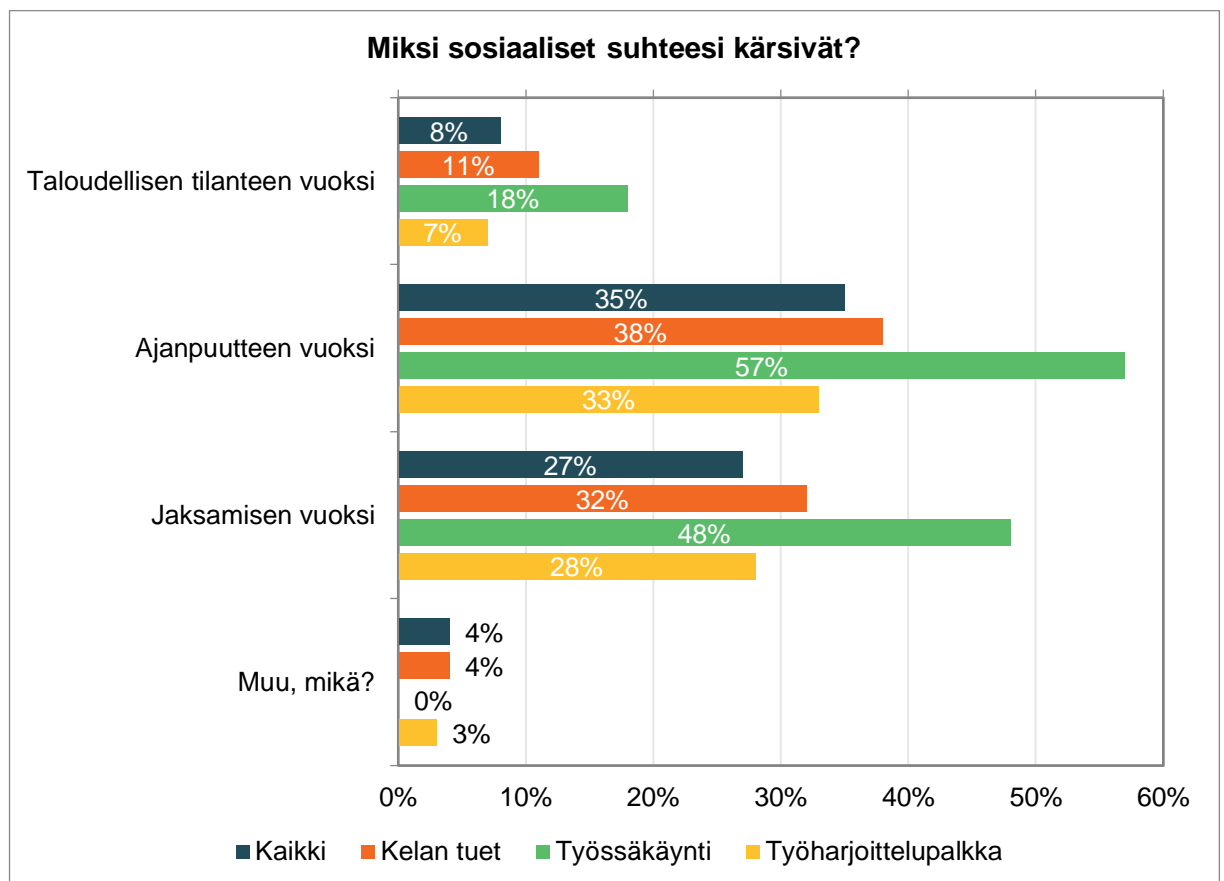


Kuvio 16. Mikä seuraavista väittämistä pätee työharjoittelun ulkopuolisten sosiaalisten suhteidesi ylläpitoon? (n=214)

Opiskelijat, jotka kokivat sosiaalisten suhteidensa kärsineen, mainitsivat yleisimmin syyksi ajanpuutteen (88 %) tai jaksamisen (69 %). Näiden lisäksi taustalla vaikuttivat

taloudellinen tilanne (20 %) tai muut syyt, joihin lukeutuivat esimerkiksi vuorotyö sekä ulkomailla asuminen, ja sen aiheuttamat haasteet ylläpitää suhteita suomalaisten läheisten kanssa. Tässä kysymyksessä vastaaja pystyi valitsemaan useamman vaihtoehdon. Tämä saattaa vaikuttaa vastausten luotettavuuteen, koska vastaajat ovat voineet valita esimerkiksi sekä vaihtoehdon ”Sosiaaliset suhteeni kärsivät” että ”Sosiaaliset suhteeni paranivat”. Vaihtoehdoista pystyi valitsemaan useamman, jotta sosiaalisten suhteiden kärsimiselle pystyi kertomaan useamman syyn.

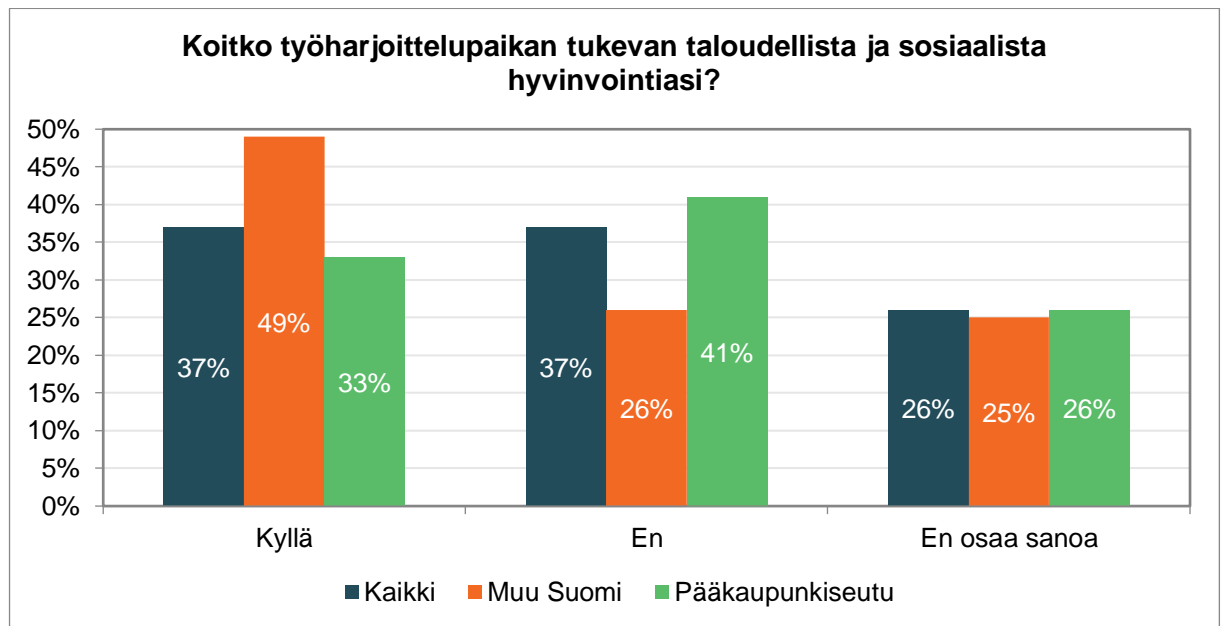
Kuvioissa 16 ja 17 esitetään eritellysti vastaukset opiskelijan työharjoittelun aikaisten tulonlähteiden mukaan. Kelan tuilla elämisen rahoittaneisiin luetaan vastaajat, jotka ovat kertoneet rahoittaneensa elämisensä työharjoittelun aikana opintotuella, asumistuella ja opintolainalla tai vähintään kahdella näistä. Suurin ero vastauksissa ilmeni opiskelijoilla, jotka työskentelivät työharjoittelun ohella. Heistä 60 % koki sosiaalisten suhteiden kärsineen työharjoittelun aikana ja selvästi yleisimmiksi syiksi valittiin ajanpuute (57 %) ja jaksaminen (48 %). Sosiaaliset suhteet kärsivät hieman enemmän (62 %) niillä opiskelijoilla, jotka tekivät töitä kokoaikaisen (30-40 h/vko) työharjoittelun ohella (n=29).



Kuvio 17. Miksi sosiaaliset suhteesi kärsivät työharjoittelun aikana? (n=84)

Kysymyksen ”Koitko työharjoittelupaikan tukevan taloudellista ja sosiaalista hyvinvointia?” vastaukset jakoutuivat tasan (kuvio 18). 37 % vastasi työpaikan tukevan taloudellista ja sosiaalista hyvinvointia, kun niin ikään 37 % ei kokenut työpaikan tukeneen edellä mainittuja hyvinvoinnin osa-alueita. 26 % valitsi vastausvaihtoehdon ”En osaa sanoa”. ”En”-vastausprosentti oli suurin majoitussektorilla (n=72), jossa 49 % koki, ettei yritys tukenut sosiaalista ja taloudellista hyvinvointia. Vastaavasti myynti- ja markkinointitehtävissä työskentelevistä (n=8) 62 % vastasi ”Kyllä”. Kysymys poiki yhteensä 152 avointa perustelua, joita avataan kuvion jälkeen sivuilla 42-44.

Vastauksista ilmeni jonkin verran myös alueellisia eroja. Pääkaupunkiseudun opiskelijat kokivat työharjoittelupaikan tukevan taloudellista ja sosiaalista hyvinvointia harvemmin kuin muualla Suomessa. Kuten kuviosta 18 nähdään, 33 % pääkaupunkiseudun opiskelijoista vastasi ”Kyllä” ja 42 % ”Ei”. Vastaavasti 49 % muun Suomen opiskelijoista vastasi ”Kyllä” ja 26 % ”Ei”.



Kuvio 18. Koitko työharjoittelupaikan tukevan taloudellista ja sosiaalista hyvinvointiasi? (n=214)

Alueellisten erojen lisäksi ristiintaulukoidessa huomattiin yhteys työharjoittelusta maksettuun palkkaan tai palkkioon, sillä ”Kyllä”-vastaajista (n=80) 55 % sai harjoittelusta rahallista korvausta ja 25 % erilaisia etuuksia. Lisäksi heidän huomattiin kokeneen taloudellinen tilanteensa paremmaksi työharjoittelun aikana kuin ennen sitä. Samoin työharjoittelun ulkopuoliset sosiaaliset suhteet pysyivät samana (68 %) tai paranivat (15 %) suurimmalla osalla ”Kyllä”-vastaajista.

Sosiaalisen hyvinvoinnin tukemisena koettiin erilaiset henkilöstön ryhmäytymistä edistävät tapahtumat, kuten yhteiset lounastauot tai iltamat. Sosiaalisen hyvinvoinnin edistämisenä mainittiin useissa vastauksissa myös työharjoittelupaikan kautta saadut uudet sosiaaliset kontaktit sekä hyvä työilmapiiri. Muutamat vastaajat kertoivat lisäksi arvostuksen ja tasa-arvoisen kohtelun kohottaneen sosiaalista hyvinvointia. Taloudellisen hyvinvoinnin tukemisessa taas korostui selvästi palkan tai palkkion maksaminen, ja 600 euroa kuukaudessa koettiin jo riittävänä tukena. Joitakin kertoja vastaajat mainitsivat saaneensa työharjoittelupaikasta työpaikan harjoittelun päätyttyä, ja kokivat työharjoittelun tukeneen taloudellista hyvinvointia pitkällä tähtäimellä työllistymisen kautta.

Vastauksista nousi esille myös ilmiö, jonka mukaan useimmat taloudellista hyvinvointia tukevat yritykset tukivat myös sosiaalista hyvinvointia – ja päin vastoin. Kyseisillä opiskelijoilla työharjoittelu oli ollut kaikin puolin positiivinen kokemus. Asiaa perusteltiin muun muassa näin:

"Esimieheni ja muu työhenkilökunta olivat huippuporukkaa, joiden takia töihin oli mukava tulla. Yhdessäoloaikaa ryhmäytymisen kannalta oli hyvin. Porukka siellä oli niin mukavaa, että käyn todella usein moikkaamassa heitä. Palkkani oli erittäin hyvä huomioiden, että monesta paikasta ei saa palkkaa ja sillä sai helposti maksettua kaikki omat kulut. En voi valittaa. Viikonloput ehdin pyhittämään muille ystäville."

"Harjoittelusta maksettu korvaus → taloudellinen hyvinvointi. Kiva ja tiivis työyhteisö → sosiaalinen hyvinvointi."

"Yritys maksoi palkkaa, työpaikalla oli yhteisiä iltamia yms, käytiin yhdessä lounaalla päivittäin. Työaika oli säännöllinen, jolloin oli helppo tehdä työn ulkopuolisia suunnitelmia."

"Kyseinen työpaikka missä olin harjoittelussa on yksi niistä harvoista, joihin olen törmännyt, missä johto oikeasti kuuntelee työntekijöitä ja huolehtii heistä. Jos haluaa tehdä töitä, saa tehdä töitä niin paljon kuin haluaa. Jos huomaa tarvitsevänsä vapaata, niin ne järjestetään aina. He eivät edes harkinneet palkatonta harjoittelua, sillä he ymmärsivät opiskelijan taloudellisen tilanteen hankaluudet."

Suurin osa vastaajista oli kuitenkin tyytymätön yrityksen tapaan tukea taloudellista hyvinvointia, ja kertoi työharjoittelun olleen palkaton. Useampi palkattoman työharjoittelun suorittanut opiskelija koki taloudellisen tilanteensa kärsineen. Tätä perusteltiin esimerkiksi Kelan ja vanhempien tuilla elämisellä sekä ajan tai jaksamisen puutteena käydä palkallisissa töissä. Palkattomuuden myötä opiskelijan säästöt kuluivat elinkustannusten kattamiseen. Vaikka työharjoittelusta ei saanut taloudellista korvausta, joutuivat

työharjoittelijat maksamaan työmatkakuluja jopa satoja euroja kuukaudessa.

Työharjoittelun palkattomuus vaikutti usein myös opiskelijan sosiaaliseen hyvinvointiin joko välillisesti heikon taloudellisen tilanteen tai suoraan ajanpuutteen vuoksi.

Konkreettisen taloudellisen tuen puutetta ja seuraamuksia kuvattiin seuraavasti:

"Työmatkoineen 10 tunnin työpäivät, joista ei saanut minkäänlaista rahallista korvausta, vaikutti jaksamiseen. Työpäivien jälkeen (joista ei saanut palkkaa) ei ollut aikaa tai rahaa ystävien kanssa esim. ravintolassa käyntiin."

"Työharjoitteluni oli palkaton, jonka vuoksi jouduin käymään palkallisessa työssä. Tästä syystä aikani meni kokonaan töissä, enkä ehtinyt/jaksanut enää töiden jälkeen nähdä ketään."

"Palkaton harjoittelu oli rankkaa, sillä sen lisäksi piti käydä muualla töissä. Minulla ei ollut yhtäkään vapaapäivää pariin kuukauteen. Olin harjoittelun jälkeen loppuun palamisen partaalla."

"Halusin harjoittelun mahdollisimman nopeasti pois alta, ettei säästöni loppuisi. En nauttinut harjoittelusta, koska kaduin jokaista senttiä, jonka käytin säästöistäni."

Osassa vastauksia korostui myös epäinhimilliset työolosuhteet tai arvoton kohtelu, sekä työharjoittelun lähtökohtaisen tarkoituksen unohtaminen. Tilannetta kuvattiin näin:

"Työharjoittelupaikan henkilökuntaa kiinnosti vain se työ mitä tein heille/heidän puolesta."

"Ei niitä kiinnostanu yhtään. Pakotettiin tulemaan aikaiseen aamuun, vaikka oli ollu yön töissä jne."

"-- Koin, että minusta yritetään repiä maksimaalinen hyöty irti minimaalisella korvauksella. Kukaan ei myöskään tuntunut muistavan, että olin tullut työharjoitteluun aidosti harjoittelemaan."

"Olin puolen vuoden harjoitteluni aikana hotellin vastaanoton eniten työskentelevä työntekijä. Olin siellä viikossa vähintään 5 päivää ja olin kartalla kaikista asioista. Olin palkaton työntekijä ja minut laskettiin työntekijävahvuuteen, enkä ollut kuin alun harjoittelija eli normaalin työntekijävahvuuden lisänä."

"Harkassa joutui tekemään paljon niin sanottuja paskahommia (lattioiden pesua, tiskausta, tuholaistorjuntaa), eikä itse sellaista työtä, joka olisi työharjoittelun tarkoitus. Työstä ei maksettu palkkaa. Vain lounas oli "palkkana". Täyspäiväisen palkattoman harjoittelun vuoksi palkallisia töitä ei ehtinyt ja jaksanut tehdä niin paljon kuin olisi tarvinnut, kavereiden näkemisestä puhumattakaan."



"Aivan liikaa työtä varsinkin ilman palkkaa. Ylitöitä monta tuntia viikossa ilman korvausta, ei ruokataukoja, ei oikeutta työterveyteen, sairaslomia ei katsota hyvällä. Eli hirveä panostus ja sitoutuminen työhön, ja palkkioksi et välttämättä saa "mitään muuta" kun sen että saat tehdä harjoittelun kyseisessä paikassa."

Kysymyksessä rajattiin hyvinvoinnin arviointi sosiaaliseen ja taloudelliseen osa-alueeseen. Siitä huolimatta vastauksissa tuotiin esille useaan otteeseen työharjoittelun kuormittavuus ja henkisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tärkeys. Yksi vastaaja kertoi saaneensa "*lähes pienen burnoutin koulun ja harjoittelun yhdistyksen takia*". Lisäksi aihetta sivuttiin muun muassa seuraavissa vastauksissa:

"Työ oli palkatonta, työ oli raskasta, siinä pompoteltiin koko ajan, ja ottaen huomioon, että se on harjoittelu niin koin etten saanut tarpeeksi ohjausta. Olen ollut 4 kertaa harjoittelussa majoitus- ja ruokapuolella, ja työ on todellakin orjatyötä."

"Työtehtävät ja työskentelypaikat vaihtelivat lähes päivittäin työnantajan mielen mukaan, josta aiheutui stressiä. Ei siis ollut selkeitä aikatauluja, vaan pääpiirteittäin hahmoteltu lista asioista, mitä harjoittelun aikana tulisi tehtyä."

"—Hyvin suuri psykososiaalinen kuormitus harjoittelussa majoitusosalalla."

Tuloksista käy ilmi, että työharjoittelupaikan tarjoama tuki hyvinvointiin vaihtelee suuresti työharjoittelupaikkojen välillä. Konkreettinen taloudellinen tuki koettiin parhaana hyvinvointia edistävänä tekijänä. Toisaalta myös taloudellista vakautta luovat tekijät, kuten omat säästöt tai vanhempien taloudellinen tuki, mahdollistivat yhdessä hyvän ja arvostavan työyhteisön kanssa miellyttävän työharjoittelukokemuksen. Työharjoittelun yhdistäminen toisen työn kanssa taas piti opiskelijan taloudellisen tilanteen hyvänä, mutta vaikutti radikaalisti sosiaaliseen hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Kyselyn viimeinen kysymys kuului "Miten toivoisit yritysten yleisesti tukevan työharjoittelijan taloudellista ja sosiaalista hyvinvointia?". Tässä vastaajille annettiin vapaa sana kertoa parannusehdotuksia hyvinvoinnin tukemiseksi. Lähes kaikissa 155 avoimessa vastauksessa mainittiin palkan olevan tärkeä hyvinvoinnin tukemisen keino. Suurin osa vastaajista kuitenkin tarkensi, ettei kyse ole normaalin työntekijän täyden palkan maksamisesta, vaan vaihtoehtoisiksi annettiin esimerkiksi 30, 50 tai 80 prosenttia työehtosopimuksessa sovitusta alan palkasta. Monet pitivät vaihtoehtoisena ratkaisuna palkanmaksulle erilaisia etuuksia kuten ilmaista ruokailua, työmatkatukia tai majoitusta. Palkanmaksua painotettiin etenkin sellaisissa tilanteissa, jossa työharjoittelija tekee täysin samaa työtä ja saa saman verran vastuuta kuin normaalit työntekijät.

Palkan tarjoamisen lisäksi vastauksista nousivat esiin yhteisöllisyyden ja tasavertaisuuden tunteiden merkitys. Vastaajat kokivat sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta tärkeäksi, että yritys antaa työharjoittelijalle yhtäläiset mahdollisuudet osallistua virkistystoimintaan tai työpaikan vapaa-ajantoimintaan kuten pikkujouluihin. He myös toivoivat yritysten kohtelevan työharjoittelijoita saman arvoisesti kuin työntekijöitä, ettei työharjoittelijoita esimerkiksi aina laitettaisi tekemään yleisesti epämiellyttäväksi luokiteltuja työtehtäviä.

Muiksi tärkeiksi tekijöiksi nousivat hyvä perehdytys sekä työvuorotoiveiden ja rajoitteiden huomioiminen. Moni koki perehdytyksen olevan pohja työssä viihtymiselle ja työtehtävien mielekkyydelle. Vastaajien mielestä ilman kunnollista perehdytystä työharjoittelijan on vaikea päästä mukaan työyhteisöön tai ylipäättään oppia. Työvuorotoiveiden huomioimista toivottiin etenkin niissä tilanteissa, joissa opiskelija suorittaa koulussa kursseja tai käy töissä työharjoittelun kanssa samanaikaisesti. Monet myös kokivat lyhyempien työvuorojen, säännöllisten työaikojen ja tauoista kiinni pitämisen tukevan hyvinvointia.

Kyselyn lopussa vastaajaa pyydettiin halutessaan kertomaan avoimeen kenttään kommentteja ja kokemuksia aiheeseen liittyen. Tähän saatiin yhteensä 41 kommenttia, joista suurimmasta osasta kävi ilmi turhautuminen palkattomia työharjoitteluita kohtaan. Kommenteissa vedottiin jopa siihen, että laissa on määritelty, että samasta työstä tulisi saada samaa palkkaa, mutta työharjoittelijoiden kohdalla tämä ohitetaan harjoittelija-titteliin pohjaten. Kommenteissa tuli myös ilmi, miten oppilaitosten tulisi kannustaa ja rohkaista opiskelijoita vaatimaan palkkaa työharjoitteluista, ja muuttaa esimerkiksi työharjoittelupaikkojen vaatimuksia opetussuunnitelmissa.

Kommenteissa pohdittiin: *”Johtuuko tämä epäreilu tilanne osin siitä, että naisia ei kunnioiteta tarpeeksi, sillä miesvaltaisilla aloilla maksetaan pääsääntöisesti harjoittelupalkkaa”* sekä todettiin: *”Alalla on huutava pula tekijöistä ja opiskelijalla on lähtökohtaisesti aina varaa valita työnantaja, joka on valmis maksamaan työharjoittelusta.”*

Osa vastaajista koki palkattoman työharjoittelun olleen motivaatiolähde sille, että voi näyttää olevansa palkkaamisen arvoinen työntekijä yritykselle harjoittelun loputtua. Monet myös kokivat ulkomailla työharjoittelun suorittamisen olevan järkevämpi vaihtoehto, koska silloin Kela tarjoaa korkeampia tukia opiskelijalle kuin Suomessa.

Työharjoittelujen palkattomuus sekä harjoittelijoiden epäreilu kohtelu ovat saaneet muutaman vastaajista myös suhtautumaan koko matkailualaan negatiivisesti, kuten seuraavissa kommenteissa tulee ilmi:

"En valitsisi uudelleen matkailualan tutkintoa, jos voisin palata ajassa taaksepäin. En myöskään voisi suositella tutkintoa kenellekkään alan huonojen palkkojen takia sekä työharjoittelijoiden riistämisen takia. Alamme opiskelijoiden etujen ajaminen on jäänyt pahasti jälkeen ja minkäänlaista edistystä ei ole tullut viimeisiin vuosiin esimerkiksi työharjoitteluiden palkanmaksussa. Se on todella häpeällistä sellaiselle "hyvinvointivaltiolle" kuin Suomi."

"Pitkä päivittäinen työmatka, uusi ala, pitkät työpäivät ja osittain minimilepo vuorojen välissä (vuoro loppuu 01.00, kotona 02.30 ja seuraava vuoro 09.00). Koin harjoittelun erittäin rankaksi ja se tulee vaikuttamaan myös alalle suuntautumiseen."

## 7 Haastattelun tulokset

Kyselyn tukena toteutettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen kuusi puolistrukturoitua teemahaastattelua, joissa haastateltiin pääkaupunkiseudulla toimivien työharjoittelupaikkoja tarjoavien yritysten edustajia. Haastateltaviksi pyrittiin löytämään yrityksiä mahdollisimman laajasti kaikilta matkailualan sektoreilta. Haastattelut tapahtuivat viikoilla 11-12, neljä niistä kasvotusten yritysten tiloissa ja kaksi etänä puhelimitse.

Haastateltavien sukupuolijakauma jakautui tasan puoliksi; kolme haastateltavista oli miehiä ja kolme naisia. Haastattelut koostuivat kuudesta taustakysymyksestä ja kahdestatoista pääasiallisesta kysymyksestä, joita tarvittaessa tarkennettiin haastateltavalle. Kysymykset löytyvät liitteestä 3. Haastattelut kestivät keskimäärin hieman yli 20 minuuttia.

### 7.1 Taustakysymykset

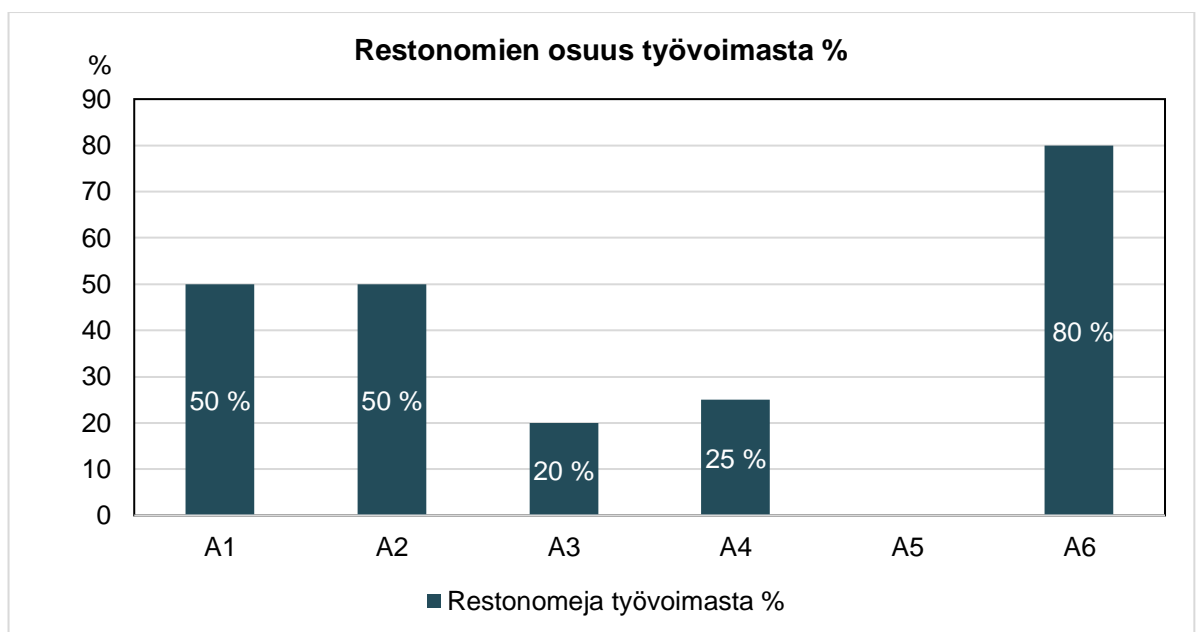
Haastattelun taustakysymyksissä selvitettiin yrityksen sektori, haastateltavan asema yrityksessä, haastateltavan suhde työharjoittelijoihin, kauan haastateltava on työskennellyt kyseisessä yrityksessä, kuinka monta työntekijää yritys työllistää sekä kuinka suuri osa työntekijöistä on restonomeja. Haastateltavia kuvataan tunnuksilla A1-A6. Taulukossa 4 esitetään haastateltavien toimintasektorit, työnimikkeet sekä yritysten koot. Osa yrityksistä toimii useammalla kuin yhdellä sektorilla, mutta yksityisyyden suojan vuoksi heiltä mainitaan vain yksi toimintaa kuvaava sektori.

Taulukko 4. Haastateltavat sektorin, työnimikkeen ja yrityksen koon mukaan

Haastateltava	Sektori	Haastateltavan työnimike	Yrityksen koko
A1	Tapahtumapalvelut	Operatiivisen toiminnan johtaja	Pieni, alle 50 työntekijää
A2	Matkatoimisto	Myyntipäällikkö	Pieni, alle 50 työntekijää
A3	Majoituspalvelut	Hotellijohtaja	Suuri, yli 250 työntekijää
A4	Tapahtumapalvelut	Toimitusjohtaja	Keskisuuri, 50-249 työntekijää
A5	Majoituspalvelut	Henkilöstöpäällikkö	Suuri, yli 250 työntekijää

A6	Markkinointi, julkinen sektori	Markkinointisuunnittelija	Todella pieni, alle 10 työntekijää
----	-----------------------------------	---------------------------	---------------------------------------

Haastateltava A6 oli työskennellyt yrityksessä alle kuukauden, A4 2,5 vuotta, A1 ja A3 4,5 vuotta sekä A2 ja A5 yli 8 vuotta. Jokainen haastateltavista kertoi osallistuvansa työharjoittelijoiden rekrytoimiseen, ja viisi kuudesta kertoi myös olevansa työharjoittelijoiden pääasiallinen vastuhenkilö. Yritykset olivat hyvin eri kokoisia, yksi hyvin pieni, kaksi pientä, yksi keskisuuri ja kaksi suurta. Alla olevasta kaaviosta (kuvio 19) voidaan nähdä, kuinka suuri osuus yritysten työntekijöistä oli restonomeja. Haastateltava A5 ei yrityksen suuruuden ja tietokannan puutteen vuoksi pystynyt määrittelemään restonomien osuutta työvoimasta, minkä vuoksi heidän prosenttinsa on merkitty nolllaksi.



Kuvio 19. Restonomien prosentuaalinen osuus työvoimasta haastattelu yrityksissä

## 7.2 Työharjoittelun raamit

Taustakysymysten jälkeen neljä ensimmäistä kysymystä käsittelivät työharjoittelun perusasioita, kuten työaika, -tehtäviä ja työharjoittelun kestoa. Ensimmäisellä kysymyksellä haluttiin selvittää, kuinka usein yrityksillä on restonomiopiskelijoita työharjoittelussa. Haastateltavat A1 ja A4 kertoivat työharjoittelijoiden olevan vielä suhteellisen uusi asia; heillä harjoittelijoita on ollut vasta viimeisen parin vuoden aikana enemmän. Jokainen haastateltavista kertoi restonomityöharjoittelijoita olevan vähintään yksi sekä syksyllä että keväällä, mutta A3 ja A5 kertoivat pitävänsä kaksi tai kolme työharjoittelijaa samanaikaisesti ympäri vuoden. Haastateltavat A1, A4 ja A6 kertoivat ottavansa työharjoitteluun enimmäkseen nimenomaan restonomiopiskelijoita, ja A2, A3 ja A5 ottavansa harjoittelijoita myös muilta aloilta tai toiselta asteelta.

Toisena kysymyksenä selvitettiin, minkä pituisia työharjoittelut yleensä ovat, ja minkälaisia työvuoroja harjoittelijat yrityksessä tekevät. Jokainen haastateltavista kertoi suosivansa mahdollisimman pitkiä työharjoittelujaksoja, jotka ovat enintään kuitenkin kuuden kuukauden pituisia. Kaksi kuukautta määriteltiin minimiajaksi, mutta sekin koettiin olevan hieman liian lyhyt työn sisäistämisen kannalta. Henkilö A3 kertoi harjoittelijoiden pääsevän oikeasti työhön kiinni vasta noin kolmen kuukauden jälkeen. Haastateltavien mukaan pidemmät työharjoittelut hyödyttävät sekä opiskelijaa että yritystä. Opiskelija oppii enemmän, ymmärtää yrityksen toimintatavat paremmin ja saa enemmän vastuuta. Yritys taas pystyy luottamaan harjoittelijan taitoihin, antamaan enemmän vastuuta eikä työntekijöiden tarvitse valvoa harjoittelijaa jatkuvasti.

A1, A3 sekä A5 kertoivat työharjoittelijoiden tekevän vuorotyötä samoissa vuoroissa kuin normaalit työntekijätkin. Päivät ovat normaalisti kahdeksan tunnin pituisia. A2, A4 ja A6 taas kertoivat työharjoittelijoiden toimivan normaaleissa toimistotyöajan puitteissa maanantaista perjantaihin.

Tämän jälkeen haastateltavilta kysyttiin, minkälaisia työtehtäviä restonomiharjoittelijoiden työnkuvaan kuuluu heidän yrityksessään. Jokainen haastateltavista kertoi antavansa työharjoittelijoille mahdollisuuden tehdä samoja tehtäviä kuin yrityksen muut työntekijät, minkä lisäksi haastateltavat A1, A3, A4, A5 sekä A6 kertoivat muihin osastoihin tutustumisen olevan mahdollista. Työharjoittelijoiden työnkuva määräytyy heidän aikaisemman kokemuksensa, kiinnostuksensa sekä kehittymistähtinsa mukaan. Majoituspalveluilla (A3, A5) restonomityöharjoittelijoiden työtehtävät keskittyivät pääasiassa vastaanoton tehtäviin, tapahtumapalveluilla (A1, A4) joko tapahtumien ruokapuoleen tai kokouksien ja tapahtumien järjestämiseen, matkatoimistossa (A2) asiakkaiden ja palveluntarjoajien yhteydenpitoon sekä markkinoinnissa (A6) visuaalisen ilmeen miettimiseen ja markkinoinnin suunnittelemiseen. Haastateltava A2 *mukaan ”se mikä (on) meille tärkeintä, niin työharjoittelija pääsee vastuulliseen tekemiseen ja mielekkääseen, missä oppii samalla kun tekee.”*

Neljännellä kysymyksellä haastateltavilta selvitettiin, miten he kuvailisivat työharjoittelijoiden työtehtävien vaativuustasoa ja vastuuta työntekijöihin verrattuna. Kaikki haastateltavat kertoivat työtehtävien vaativuustason olevan samanlainen kuin työntekijöillä, jotta voidaan maksimoida oppiminen ja henkilökohtaisten taitojen haastaminen. Työharjoittelijat eivät kuitenkaan missään yrityksessä ole yksin vastuussa kokonaisuuksista, vaan esimerkiksi pienemmistä osa-alueista, joita työntekijät kuitenkin ohjaavat. Vastuuta myös kerrottiin lisättävän työharjoittelijan omien taitojen kehittymisen

mukaisesti. Haastateltava A5 mukaan ”Uskon, että me kaikki koetaan merkityksellisyyttä omasta työstä, kun on jonkun asteista vastuuta.”

### 7.3 Palkitseminen

Työharjoittelujen perusasioiden jälkeen haastatteluissa keskityttiin harjoittelijoiden palkitsemiseen. Ensimmäisenä kysyttiin, saavatko työharjoittelijat harjoittelusta palkkaa tai muita etuuksia kuten ilmaisen ruokailun tai työmatkatukea. A2 kertoi työharjoittelijoiden saavan palkkaa 500 euroa kuukaudessa sekä ilmaisen ruokailun työpäivinä. A4 kertoi työharjoittelijoiden palkan olevan 80 % työehtosopimuksen minimipalkasta, minkä lisäksi he tarjoavat ilmaisen ruokailun sekä työmatkatukea. A1, A3 sekä A5 kertoivat työharjoitteluiden olevan palkattomia, mutta harjoittelijoiden saavan joko ruokailuedun tai työmatkatukea. A6 kertoi, etteivät heidän työharjoittelijansa saa palkkaa tai muitakaan etuuksia. Havainnollistamisen tueksi vastaukset koottiin taulukkoon 5.

Taulukko 5. Saako työharjoittelija yrityksessänne palkkaa tai muita etuuksia?

	Palkka	Lounasetu	Työmatkatuki	Perustelu palkkakysymykseen
A1	-	X	X	Yleistä matkailualalla
A2	500 €/kk	X	-	Vastaa harjoittelijan tehtäviä, ei resursseja suurempaan palkkaan
A3	-	X	-	Yritys tarjoaa mahdollisuuden oppia
A4	80 % työehtosopimuksen palkasta	X	X	Ei syytä olla maksamatta, toimii ohjeistusten mukaisesti
A5	-	X	-	Vie resursseja, oppimassa työelämästä, yleistä matkailualalla
A6	-	-	-	Julkisen sektorin rajallinen budjetti

Rahallisen tuen tarjoamiselle tai sen puuttumiselle haluttiin selvittää myös perusteluja. A1 kertoi matkailualan palkattomien työharjoittelujen yleisyyden olevan yksi suuri tekijä siinä, miksei heidänkään yrityksessään tarjota palkkaa harjoittelijoille. A2:n mukaan työharjoittelijoiden pitäminen ilmaisena työvoimana on lähtökohtaisesti väärin, minkä vuoksi he haluavat tarjota edes jonkinlaista palkkaa työharjoittelijoille korvaukseksi heidän tekemästään työstä. He kokevat 500 euroa kuukaudessa olevan molempien osapuolten kannalta hyvä ratkaisu, sillä korkeammilla palkoilla he eivät pystyisi palkkaamaan yhtä

montaa harjoittelijaa, ja tämänhetkinen palkka vastaa työharjoittelijoiden tekemän työn vastuumäärää. Lounasedun he näkevät sosiaalisesta näkökulmasta tärkeänä osana työyhteisöön pääsemisen kannalta.

A3 kertoi perusteluksi palkattomuudelle olevan mahdollisuus oppia heidän yrityksestään sekä matkailualasta. He ovat harkinneet harjoittelupalkan tarjoamista sellaisille opiskelijoille, joilla on jo alalta aiempaa kokemusta, ja joille voidaan näin ollen antaa enemmän vastuuta. A4 taas sanoi: *”Jos me oletetaan, että he tekevät edes jossain määrin samoja työtehtäviä kuin perus henkilökunta, niin meillä ei ole mitään syytä olla maksamatta siitä.”* A4:n yritys on pyrkinyt toimimaan alan parhaan ohjeistuksen mukaisesti palkkausasioissa, eikä hänen mielestään olisi hyvinvoinnin kannalta järkevää, että harjoittelija kävisi muissa töissä työharjoittelun ohella palkattomuuden vuoksi.

Haastateltava A5 perusteli työharjoitteluiden palkattomuutta monesta eri näkökulmasta. Hänen näkemyksensä mukaan palkattomuus juontaa juurensa matkailualan koulutuspolun historiaan, ja sen muodostamiin näkemyksiin. Hänen mukaansa työharjoittelut vaativat myös työnantajilta valtavasti resursseja, sillä harjoittelu voi esimerkiksi olla osalle opiskelijoista ensimmäinen kosketus työelämään. Tällöin aikaa kuluu työtehtävien opettamisen lisäksi myös työelämän perusasioiden opetteluun, mikä taas vie perehdyttäjältä enemmän aikaa. Työharjoitteluille on myös asetettu tietyt vaatimukset oppilaitosten opetussuunnitelmissa, minkä pohjalta työnantajan on toimittava. A5:n mukaan matkailualan opetussuunnitelmissa on myös usein mainittu työharjoittelujen palkattomuus sekä se, että opintoihin kuuluu tietty aika työharjoittelua. Hänen mukaansa on kuitenkin mahdollista suorittaa työharjoittelu hyväksilukemalla työkokemuksen, jos on jo saanut yritykseltä työpaikan.

A6:n näkemys erosi muista haastateltavista, sillä yritys toimii julkisella sektorilla. Hän perusteli palkattomia ja eduttomia työharjoitteluja julkisen puolen tarkoin määritellyillä määrärahoilla.

Tarkentavana kysymyksenä haluttiin selvittää, maksettaisiinko yrityksissä palkkaa, jos käytäntö yleistyisi matkailualalla. A1 sekä A3 kertoivat tämän olevan mahdollista. A5 vastasi: *”-- siihen ei ykskään toimija yksin voi lähteä tai kieltäytyä tai vaikuttaa, vaan ehkä kaikki yhdessä. Ja se on tietysti oppilaitoksistaki tosi paljon kiinni.”* Hänen mukaansa päätös tulisi tehdä yhdessä toimialan verkostojen sekä MaRa ry:n eli Matkailu- ja Ravintolapalveluiden työmarkkinajärjestön kanssa.



Haastattelun kuudes kysymys kohdistui työharjoittelijan tuottamaan arvoon.

Haastateltavat kertoivat työharjoittelijoiden tuovan äärimmäisen suurta arvoa yrityksille. Henkilöt A2, A4, A5 sekä A6 painottavat sitä, että työharjoittelun tulee tuottaa arvoa molemmille osapuolille, niin opiskelijalle kuin yritykselle. Opiskelija oppii uutta, ja samalla yritys saa uusia näkökulmia ja moninaisuutta työyhteisöön sekä pystyy hyödyntämään alan uusinta tietoa sekä osaamista. A1, A3 ja A4 painottivat työharjoittelijoiden olevan tulevaisuuden työntekijöitä. Tämän tuottamasta arvosta kerrotaan enemmän haastattelujen viimeisessä kohdassa (”kuinka moni työharjoittelijoista työllistyy yritykseen”).

A4:n mukaan *”Jos harjoittelijat kokee, että heil on ollu hyötyä siitä harjoittelusta ja he on oppinut ja heihin on luotettu, niin sit me voitetaan myöskin. -- Ja se on rahallista arvoa, vaikkei sitä suoraan oo mistään taulukoista laskettavissa.”* Tällä vastauksella A4 viittaa työnantajakuvan merkitykseen sekä kokemusten eteenpäin jakamiseen.

#### **7.4 Hyvinvoinnin tukeminen**

Seitsemännellä kysymyksellä selvitettiin, miten yritykset tukevat työharjoittelijan hyvinvointia. Haastateltavat A1, A2 ja A3 kertoivat tukevensa työharjoittelijoiden hyvinvointia säännöllisellä keskustelulla, kuulumisten kysymisellä sekä toiminnan tarkkailemisella. Näin he kokevat näyttävänsä harjoittelijaa kohtaan aitoa mielenkiintoa, sekä saavat tietää, jos jokin asia ei suju. Jokainen haastateltavista kertoi ottavansa työharjoittelijoiden työvuorotoiveet huomioon kattavasti, ja A3, A5 sekä A6 kertoivat joustavansa työvuorojen suhteen varsinkin, jos työharjoittelija käy harjoittelun ohella muussa palkkatyössä tai hänellä on muita opintoja harjoittelun ohella. Tällöin A5:n mukaan esimerkiksi neljän päivän työviikko on mahdollista toteuttaa. A4 kertoi yrityksensä olevan joustava etenkin opintojen suhteen, eikä nähnyt työharjoittelijoiden etätöitä ollenkaan mahdottomana ajatuksena. Heillä pidempiaikaiset työharjoittelijat ovat myös oikeutettuja kaikkiin työsuhde-etuihin, joita muutkin työntekijät saavat.

A5 koki työharjoittelijan yhteisön jäseneksi ottamisen olevan tärkein tekijä sosiaalisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Hänen mukaansa työharjoittelijaa tulee kohdella tasapuolisesti kuten ketä tahansa työntekijää, ja tämä on heidän yrityksessään onnistunut hyvin. Inklusiivisuuden tunteen lisäksi A5 painotti perehdytyksen tärkeyttä, sillä ilman kunnollista perehdytystä työharjoittelija voi tuntea olonsa stressaantuneeksi uusien työtehtävien edessä. Näiden tekijöiden lisäksi työehtosopimuksissa määritellyt työolosuhteet, taukoajat sekä hyvä viestintä edistävät hänen mielestään harjoittelijan hyvinvointia.

Haastateltavilta kysyttiin heidän käsitystään restonomityöharjoittelijan mahdollisista toimeentulon lähteistä. Haastateltava A1 uskoi työharjoittelijoiden elättävän itsensä samoin kuin normaalisti opiskeluaikana, jonka lisäksi toimeentulossa avustaa harjoittelupaikan tarjoama mahdollinen ateriatuki. Hän näki työnteon työharjoittelun ohella rankkana, mutta koki sen olevan opiskelijan oma asia, jos kokee jaksavansa ja tarvitsevänsä sitä. A2, A3, A4, A5 ja A6 kuvasivat toimeentulon koostuvan mahdollisista opiskelijan tuista, eli opintotuesta, asumislisästä sekä opintolainasta. Näiden lisäksi A2 mainitsi säästöt ja vanhempien tuen, sekä A2 ja A4 mahdollisen työharjoittelupalkan.

Myös työnteko harjoittelun ohella nähtiin potentiaalisena tulonlähteenä. A6:n mukaan *"Jos ei ole palkallinen harjoittelu, ni on halunnut tehdä varmasti jotain lisätöitä."* Edellä mainitun ajatuksen kanssa samalla kannalla olivat haastateltavat A2, A3 ja A5. Haastateltava A4 lähestyi asiaa eri näkökulmasta. Hän kertoi työnteon olevan toki mahdollista, mutta kuormittavaa, ja heijastuvan negatiivisesti työharjoitteluun: *"Senkin takia pyritään, että on fiksumpaa, että me maksetaan, kun että ois illat töissä viereisessä Alepassa."*

Viimeisellä kysymyksellä perehdyttiin työharjoittelijoiden työllistymismahdollisuuksiin harjoitteluyrityksessä. Haastatteluissa kävi ilmi, että työllistyminen työharjoitteluyritykseen on melko yleistä. Vastausten perusteella ilmiö vaikuttaa vahvimmalta erityisesti vastaanoton tehtävissä majoitussektorilla, jossa vaihtuvuus on suurta. Majoituspalvelujen edustajista haastateltava A5 kertoi jopa 60-70 % kaikista harjoittelijoista työllistyvän yritykseen, ja A3:n mukaan noin puolet jatkavat työntekijöinä. A3 kertoi myös tekevänsä harjoittelijahaastattelut niin sanotusti työhaastatteluina, joissa hän arvioi kyseisen persoonan sopivuutta yritykseen ja työyhteisöön. Myös A1 arvioi noin joka toisen jatkaneen työntekijöinä, kun taas A2:n yrityksessä osuus oli noin kolmasosa.

Pienemmissä yrityksissä työharjoittelijoille voidaan harvemmin tarjota työpaikkaa harjoittelun päätyttyä. A4 kertoi pitävänsä kontaktia yllä työharjoittelijoihinsa, jotta heille voidaan tarjota työpaikkaa suoraan rekrytoinnin ollessa ajankohtaista. A6:n yrityksessä julkisella sektorilla jatkumahdollisuudet ovat tapauskohtaisia ja riippuvat lähinnä yrityksen henkilöstömuutoksista.

Lopuksi haastateltavia pyydettiin kertomaan muita ajatuksia tai lisäkommentteja aiheeseen liittyen. A4 koki palkallisten työharjoittelujen olevan tehokas tapa lisätä yrityksen tunnettua opiskelijoiden keskuudessa, sekä muodostaa hyvä työnantajakuva: *"Verrattuna jos satsaat sen saman rahan markkinointiin saadakses saman imagohyödyn. Nii mä väitän et tää on fiksumpi tapa. Ja siksi se saa maksaakkin."* A4 vielä lisäsi, ettei

kysymys ole ainoastaan palkasta vaan kunnioituksesta. Palkan vuoksi matkailualalla ei hänen mukaansa olisi ketään töissä.

A4:n mukaan työharjoitteluihin on äärimmäisen tärkeää panostaa, koska hän kokee opiskelujen viimeisten vuoden ja työharjoittelujen olevan herkin vaihe alalla, ja niiden aikana määrittyy *”jatkatko sä alalla, näätkö sä alan vaativat työt mielekkäinä vai rupeetko katsomaan muualle – yhenkään harjoittelijan kaa ei sais töpätä, et ei jää sellasta huonoo makuu suuhun.”* Myös A5 sanoi: *”pahimmillaanhan se (työharjoittelijan perehdytys) voi vaikuttaa siihen, et se harkkari lopettaa koko alan opiskelun kesken, kun se kokee et ei vitsi tää oli karmee kokemus et ei ikinä enää.”* Tähän hän vielä lisäsi, että hyvin hoidettuna työharjoittelut taas auttavat sitouttamaan opiskelijoita yrityksiin tulevaisuudessa.

## 8 Tulosten analysointi

Tässä luvussa analysoidaan kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksia yhdessä luetun teorian kanssa. Tutkimustuloksia tarkastellessa keskeisimmiksi teemoiksi nousivat palkka, toimeentulo, arvostus ja kunnioitus sekä hyvinvointi. Analysointi on jaettu teemoihin tuloksille tehtyjen luokittelujen perusteella.

### 8.1 Palkka

Kvantitatiivisen tutkimuksen perusteella 65 % restonomiopiskelijoiden työharjoitteluista on palkattomia. Vastaava tulos saatiin vuoden 2019 harjoittelubarometrissa, jossa todettiin 64 % ammattikorkeakoulujen työharjoitteluista olevan palkattomia (Akava 2019, 20). Tulosta tukee kvalitatiivisesti toteutetut haastattelut, joiden mukaan neljä kuudesta yrityksestä kertoi heidän työharjoittelujensa olevan palkattomia.

Yritykset perustelivat palkattomuuden pohjautuvan matkailualan vuosia jatkuneeseen perinteeseen tarjota palkattomia työharjoitteluja, mihin myös alan opiskelijat ovat tottuneet. Lisäksi keskeisenä näkökulmana ilmeni yrityksen resurssien käyttäminen oppimiskokemuksen tarjoamiseen. Haastateltujen yritysten mukaan työharjoittelijalla on myös harvoin täyttä vastuuta työtehtävistä, vaikka ne vaativuudeltaan vastaavatkin työntekijöiden tehtäviä. Opiskelijat itse kokivat palkattomuuden olevan suuri epäkohta matkailualalla. Muutama kyselyyn vastanneista kertoi, ettei huonojen palkkojen tai epämieluisien työharjoittelukokemusten vuoksi voisi suositella alaa tuttavilleen. Samojen epäkohtien vuoksi jotkut olivat myös vaihtaneet alaa tai suunnitelleet sitä. Työ- ja elinkeinoministeriön (2020) mukaan Suomen matkailutoimiala on ollut jatkuvassa kasvussa, mikä tarkoittaa sitä, että työpaikkojen lisääntyessä myös tekijöitä tarvittaisiin lisää.

Hakosen ym. (2014, luku 1.1) mukaan palkitsemiseen voidaan suhtautua kolmella eri tavalla: toimimalla vanhojen tapojen mukaan, kopioimalla muiden toimintaa ja noudattamalla työehtosopimuksia. Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että monet yritykset toimivat nimenomaan vanhojen tapojen mukaisesti tai jäljittelemällä muiden toimintaa.

Aiheesta puhutaan myös tasa-arvolaisissa, jonka mukaan eri suuruisen palkan perusteena tulee olla työtehtävien vaativuus- tai vastuutason kaltainen hyväksyttävä syy. Palkkaero ei saa kuitenkaan pohjautua sukupuoleen tai tehtävänimikkeeseen, vaan todellisiin työtehtäviin, joiden suhteen tulee tarkastella osaamista, vastuuta, kuormitusta sekä työolosuhteita. (Tasa-arvo 2020.) Työharjoittelijoiden vastauksista nousi kuitenkin esiin lukuisia kokemuksia, joissa edellä mainitut kriteerit palkattomuudelle eivät toteutuneet.

Tuloksiin pohjautuen työharjoitteluyrityksen tarjoama palkka tai palkkio vaikuttaa olevan opiskelijoiden eniten toivoma keino tukea hyvinvointia. Opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemisen lisäksi työharjoittelijayritys voi saavuttaa palkitsemisella sitoutumista, hyviä työsuorituksia sekä tuottavuutta, minkä lisäksi työharjoittelijalle on oikeutetumpaa antaa vastuullisempia ja vaativampia työtehtäviä (Hakonen ym. 2014). Työharjoittelusta saadun rahallisen korvauksen todettiin vaikuttavan vähentävästi säästöjen tai läheisten taloudellisen tuen käyttöön, sekä ylipäättään parantavan työharjoittelukokemusta. Voidaan siis uskoa, että työharjoittelija omaa riittävät taloudelliset resurssit suorittaessaan työharjoittelun palkallisesti, jolloin hänen on mahdollista sitoutua harjoitteluun pidemmäksi aikaa. Näin myös yritys hyötyy saadessaan enemmän vastinetta perehdyttämisen viemille resursseille.

## **8.2 Toimeentulo**

Kvantitatiivinen tutkimus vahvistaa aiemman tiedon, jonka mukaan restonomiopiskelijoiden toimeentulon peruspilareina toimivat Kelan tarjoamat opiskelijoiden sosiaalietuudet: opintotuki, asumistuki ja opintolaina. Näiden jälkeen keskeisimmät toimeentulon lähteet ovat työharjoittelupalkka tai -palkkio ja opiskelijan omat säästöt. Haastattelujen pohjalta työharjoitteluyritysten edustajien voidaan todeta tiedostavan melko realistisesti työharjoittelijan toimeentulon lähteet.

Haastateltavat A2, A3, A4, A5 ja A6 uskoivat toimeentulon koostuvan mahdollisista opiskelijan tuista, jotka Kelan (2020a) mukaan vuonna 2018 olivat keskimäärin 1190 euroa kuukaudessa. Pelkkien etuuksien varassa elävä opiskelija määritellään näin ollen köyhäksi, sillä vuonna 2016 yksinasuvan alle 65-vuotiaan suhteellinen köyhyysraja oli Suomessa 1210 euroa ja minimibudjettiraja 1062-1224 euroa asuinkustannusten mukaan (Kestilä & Karvonen 2019, 81-82). Huomionarvoista on myös se, että noin puolet Kelalta saaduista etuuksista koostuu lainasta, joka opiskelijan tulee maksaa myöhemmin pois.

Työssäkäynnillä saatavat tulot tarjoavat opiskelijalle mahdollisuuden nostaa kuukausittaiset tulot köyhyysrajan yläpuolelle. Myös lähes kaikki haastateltavat (A2, A3, A5 ja A6) näkivät työnteon potentiaalisena tulonlähteenä. Haastateltava A1 ei eritellyt tulonlähteitä, vaan uskoi työharjoittelijan elättävän itsensä samoin, kuin normaalisti opintojen aikana.

Opetus- ja kulttuuriministeriön vuoden 2017 opiskelijatutkimuksessa (Potila ym. 2017, 43-44) todettiin opiskelijan työmäärän korreloivan opintoihin käytetyn ajan kanssa – mitä

enemmän opiskelija työskenteli, sitä vähemmän hän opiskeli. Opintojen ja työnteon välinen yhteys toiminee myös toisinpäin. Jos opiskelija käyttää opintoihin, eli tässä tapauksessa työharjoitteluun, enemmän aikaa kuin normaalisti, on hänellä mitä luultavammin vähemmän aikaa käytettävissä työntekoon. Näiden suhteesta saattanee kertoa myös tutkimuksen tulokset, joiden mukaan työssäkäyvät opiskelijat kokivat taloudellisen tilanteensa huonompana työharjoittelun aikana kuin ennen sitä. Koska työharjoittelu vaatii opiskelua enemmän aikaa, ei opiskelijalla välttämättä ole mahdollisuuksia tienata yhtä paljon kuin normaalisti.

Edellä mainittu työnteon ja opiskelun välinen yhteys voidaan löytää myös verrattaessa tämän tutkimuksen tuloksia aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Tämän tutkimuksen perusteella vain 19 % restonomiopiskelijoista työskenteli työharjoittelun ohella, kun vuonna 2015 Opetus- ja kulttuuriministeriön tutkimuksen (Vanhanen-Nuutinen ym. 2018, 19-20) mukaan yli 60 % restonomiopiskelijoista kertoi työskennelleensä opintojen ohella. Näin ollen voidaan todeta, ettei kaikille työharjoittelijoille ole mahdollista koota toimeentuloaan samoista lähteistä kuin normaalisti opintojen aikana. Potilan ym. (2017, 45) mukaan kuitenkin lähes 70 % opiskelijoista kokee, ettei heillä olisi varaa opiskella ilman työssäkäyntiä. Kvantitatiivisen tutkimuksen perusteella joillakin sektoreilla jopa puolet opiskelijoista laskee säästöt keskeiseksi toimeentulon lähteeksi, mikä herättää pohtimaan, joutuvatko opiskelijat säästämään palkattoman työharjoittelun varalle.

Ilmiöstä puhuu puolestaan myös syyt jättää työharjoittelu suorittamatta. Työharjoittelun hyväksilukeneista 76 % nimesi hyväksilukemisen pääasialliseksi syyksi taloudellisen tilanteen. Opiskelijat kertoivat kokeneensa taloudellisesti järkevämpänä etsiä työharjoittelun sijaan kesätöitä, sillä yritykset käyttävät työharjoittelua usein syynä maksaa pienempää palkkaa tai olla kokonaan maksamatta palkkaa. Eräs kyselyyn vastanneista kertoi suorittaneensa palkattoman työharjoittelun kesällä, vaikka samaan yritykseen oli palkattu samoihin tehtäviin normaalilla palkalla työskenteleviä kesätyöntekijöitä.

Honkkila (2015) määrittelee kotitalouden toimeentulon tilanteen heikoksi, jos se ei pystyisi maksamaan noin 1100 euron suuruista laskua ilman apua tai lainaa. Jos opiskelija tienaa liikaa suhteessa vuositulorajoihin, hän voi saada monen sadan euron suuruisen takaisinmaksuvaatimuksen Kelalta. Vuonna 2018 Kela joutui lähettämään takaisinmaksupyynnön 43 000 opiskelijalle (Kela 2020). Edellä mainittujen tietojen pohjalta restonomiopiskelijoilta kysyttiin, pystyisivätkö he maksamaan työharjoittelun aikana takaisin kahden kuukauden opintotuen korkoineen eli 538,10 euron suuruisen laskun ilman läheisten tukea tai lainaa. 59 % eli yli puolet restonomiopiskelijoista vastasi ”En”.

Tutkimuksessa käytetty summa ei ollut täsmällinen Honkkilan (2015) määritelmän kanssa, joten tuloksista ei voida suoraan todeta 59 prosentin toimeentulon tilanteen olleen heikko. On kuitenkin selvää, että useimpien opiskelijoiden toimeentulon tilanne ei ole riittävän vahva kohtaamaan potentiaalisia taloudellisia haasteita, sillä pienemmästä summasta huolimatta opiskelijoiden keskuudessa kyvykyys yllättävän laskun maksamiseen oli selvästi heikompi kaikkiin Suomen kotitalouksiin verrattuna. Näillä opiskelijoilla on riski ajautua taloudelliseen ahdinkoon, sillä tulojen riittävyydellä on todettu olevan tulojen suuruutta merkittävämpi rooli taloudellisen ahdingon muodostumisessa (Honkkila 2015).

### 8.3 Arvostus ja kunnioitus

Kuuselan (2013, 64) ja Hakosen ym. (2014, luku 1.1) mukaan ihminen tarvitsee arvostusta työstään kehittyäkseen, motivoituaakseen ja tunteakseen olonsa merkitykselliseksi. Arvostuksen osoittamisen keinoiksi he mainitsevat avoimen keskustelun, palautteen antamisen sekä luottamuksen ja vastuun osoittamisen. Näillä keinoilla työntekijä tuntee olonsa osaksi työyhteisöä ja viihtyy työssään paremmin. (Kuusela 2013, 64-69.) Työntekijän tavoin myös työharjoittelija kaipaa arvostuksen sekä kunnioituksen tunnetta työstään. Kyselyn tuloksista käy ilmi, miten monet opiskelijat kokevat yritysten käyttävän harjoittelijoita hyväksi esimerkiksi antamalla ainoastaan epämiellyttäväksi luokiteltuja työtehtäviä tai jättämällä perehdytyksen vähäiseksi. Erään vastaajan sanoin: *”Työharjoittelupaikan henkilökuntaa kiinnosti vain se työ mitä tein heille/heidän puolesta.”* Myös haastateltavat tiedostivat työn arvostuksen ja kunnioituksen tukevan opiskelijan oppimista ja motivaatiota. Elinkeinon edustajien näkökulmasta vastuun antaminen, luottamuksen osoittaminen ja merkityksellisten työtehtävien tarjoaminen on suoraan nähtävissä rahallisena arvona tulevaisuuden rekrytoinneissa ja työnantajakuvan merkityksessä.

Kuten aiemmin mainittu, mielekkäällä työharjoittelulla ja sen aikaisella arvostuksella on suora yhteys alaan suhtautumiseen. Kyselyn avoimissa kommenteissa kävi ilmi, miten muutama opiskelija kokivat epäreilun kohtelun työharjoittelun aikana vaikuttaneen heidän suhtautumiseensa koko matkailualaan. He kokivat, etteivät voisi suositella alan opiskelua kenellekään matalien palkkojen sekä työharjoittelijoiden riistämisen vuoksi. Laadullisessa tutkimuksessa haastatellut A4 ja A5 kertoivat tiedostavansa työharjoittelujen herkkyyden ja vaikutuksen alalle suuntautumiseen. Tämän vuoksi A4 koki palkallisuuden ja kunnioituksen tärkeiksi tekijöiksi opiskelijan parasta ajatellen, ja A5 näki hyvän perehdytyksen ratkaisuna tähän ongelmaan.

Vesterinen (2002, 31) kertoi yhden työharjoittelun tavoitteista olevan kaksisuuntainen oppiminen. Työharjoittelupaikkoja tarjoavat yritykset eivät ainoastaan tarjoa opiskelijalle mahdollisuutta oppia, vaan myös heidän on tarkoitus saada alan tuoretta tietoa työharjoittelijoiden kautta (Vesterinen 2002, 31). Kaksisuuntainen oppiminen on myös vahvasti liitoksissa työharjoittelijoiden perehdytykseen ja heille annettuihin työtehtäviin. Huonosti hoidettu työharjoittelu ei motivoi opiskelijaa, eikä myöskään hyödytä yritystä. Haastateltavat A2, A4, A5 sekä A6 kertoivat työharjoittelijoiden arvon olevan suuri nimenomaan tämän kaksisuuntaisen oppimisen vuoksi.

#### **8.4 Hyvinvointi**

Sosiaalinen hyvinvointi eli hyvien ja terveellisten ihmissuhteiden määrä ja laatu ovat välttämättömiä tekijöitä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin saavuttamisessa. Heikko sosiaalinen verkosto tai kiireen aiheuttama sosiaalisten suhteiden väheneminen voi luoda yksinäisyyttä ja eristäytymistä. (Fallowfield 2015; OECD 2013; Sadeniemi ym. 2019, luku 6.) Kysymykseen ”Mikä seuraavista väittämistä pätee työharjoittelun ulkopuolisten sosiaalisten suhteidesi ylläpitoon?” yli puolet vastaajista (55 %) kertoi sosiaalisten suhteiden pysyneen samana, mutta lähes 40 % vastasi sosiaalisten suhteiden kärsineen työharjoittelun aikana. Heistä suurin osa (88 %) koki ajanpuutteen olleen merkittävä tekijä sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen haasteissa. Elinkeinon edustajat eivät ottaneet kantaa työharjoittelijoiden sosiaaliin suhteisiin työpaikan ulkopuolella, vaan keskittyivät enemmän yhteisöllisyyden tunteen takaamiseen työpaikalla.

Kokoaikaisen työharjoittelun (30-40 h/vko) ohella työskennelleistä opiskelijoista (n=29) 62 % kokivat sosiaalisten suhteidensa kärsineen harjoittelun aikana. Niillä opiskelijoilla, jotka eivät käyneet töissä kokoaikaisen harjoittelun ohella (n=185), vastaava luku oli 39 %. Sosiaalisten suhteiden kärsimiselle kokoaikaisen harjoittelun ohella työskennelleistä 59 % kertoi syynä olleen ajanpuute ja 55 % oma jaksaminen. Kuten aiemminkin on mainittu, työharjoittelu voi viedä enemmän aikaa kuin normaali opiskelu, minkä vuoksi työssäkäynti harjoittelun ohella voi olla kuormittavaa. Jos opiskelija kuitenkin kykenee yhdistämään työharjoittelun ja palkkatyön, aikaa sosiaalisille suhteille voi jäädä hyvin niukasti. Tämä selittää, miksi työskentely työharjoittelun ohella oli yleisempää osa-aikaisen kuin kokoaikaisen työharjoittelun suorittaneilla (vrt. 44 % ja 15 %).

Työn merkityksen kannalta tärkeitä tekijöitä ovat työpaikan sosiaalinen verkosto, yhteenkuuluvuuden tunne sekä vuorovaikutus. Myös ylipäättään yksilön hyvinvoinnin kannalta yhteenkuuluvuuden kokemukset ja muut ihmiset ovat valtavan tärkeitä tekijöitä. (Leiviskä teoksessa Aaltonen ym. 2020, 92; Martela ym. 2015, luku 1.) Kyselyyn



vastanneista monet kertoivat yhteisten lounastaukojen, henkilöstön virkistystapahtumien, hyvän työilmapiiirin sekä tasavertaisen kohtelun olleen tärkeitä tekijöitä oman sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Laadullisen tutkimuksen haastateltavista A5 kertoi työharjoittelijoiden yhteisön jäseneksi ottamisen olevan tärkein keino ylläpitää heidän sosiaalista hyvinvointiaan. Myös haastateltavat A1, A2 ja A3 kokivat arkiset kuulumisten kysymiset hyvänä tapana tukea harjoittelijoiden hyvinvointia.

Sekä kyselyn että haastattelun tuloksissa yhdeksi tärkeäksi hyvinvoinnin tukemisen keinoksi nousi joustavuus. Haastatelluista elinkeinon edustajista monet ymmärsivät työharjoittelijoiden yhdistävän työharjoittelun joko opiskelun tai palkkatyön kanssa. Haastateltavien mukaan joustava työvuorosuunnittelu tai jopa neljäpäiväinen työviikko ovat mahdollisia työharjoittelijan jaksamisen varmistamiseksi. Kyselyyn vastanneista restonomiopiskelijoista monet myös toivoivat työharjoitteluyritysten ottavan nämä seikat huomioon, ja antavan opiskelijalle mahdollisuuden tienata elanto muualta, jos työharjoitteluyritys ei pysty tarjoamaan palkkaa.

Tämän tutkimuksen haastateltavat edustivat selvästi vastuullisia työharjoitteluyrityksiä joustavuuden sekä esimerkiksi työehtosopimusten noudattamisen kannalta. Kaikki haastateltavat kertoivat noudattavansa määrättyä lepoaikaa, taukokäytänteitä sekä muita yleisesti asetettuja vaatimuksia. Kyselyn tulosten perusteella näin ei kuitenkaan ole kaikissa alan yrityksissä. Moni vastaajista kertoi omakohtaisia kokemuksia etenkin työharjoittelijoiden lepoaikojen, taukojen ja jopa työterveydenhuollon laiminlyömisestä. Kuormittava ja stressaava työ voi pitkällä aikavälillä heikentää merkittävästi yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia (Manka 2015).

## **8.5 Yhteenveto**

Analysoinnin pohjalta voidaan todeta tutkimuskysymyksiin löytyneen vastaukset. Työharjoittelun palkattomuudella ja palkallisuudella todettiin olevan selvä yhteys opiskelijan taloudelliseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Saadessaan työharjoittelusta palkkaa tai palkkiota opiskelijan kokemus omasta taloudellisesta tilanteesta on hyvä, minkä vuoksi hänen ei ole välttämätöntä käydä töissä tai karsia välttämättömistä menoista taloudellisen ahdingon välttämiseksi. Tällöin opiskelijalla on myös enemmän resursseja panostaa sosiaalisiin suhteisiin ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Matkailuelinkeinon edustajien näkökulmat vaihtelivat melko suuresti, mutta ne olivat kuitenkin pääosin hyvin perusteltuja. Yhtenä suurimmista epäkohdista huomattiin opiskelijoihin suhtautuminen samanlaisina. Yritysten tulisi enemmän kiinnittää huomiota

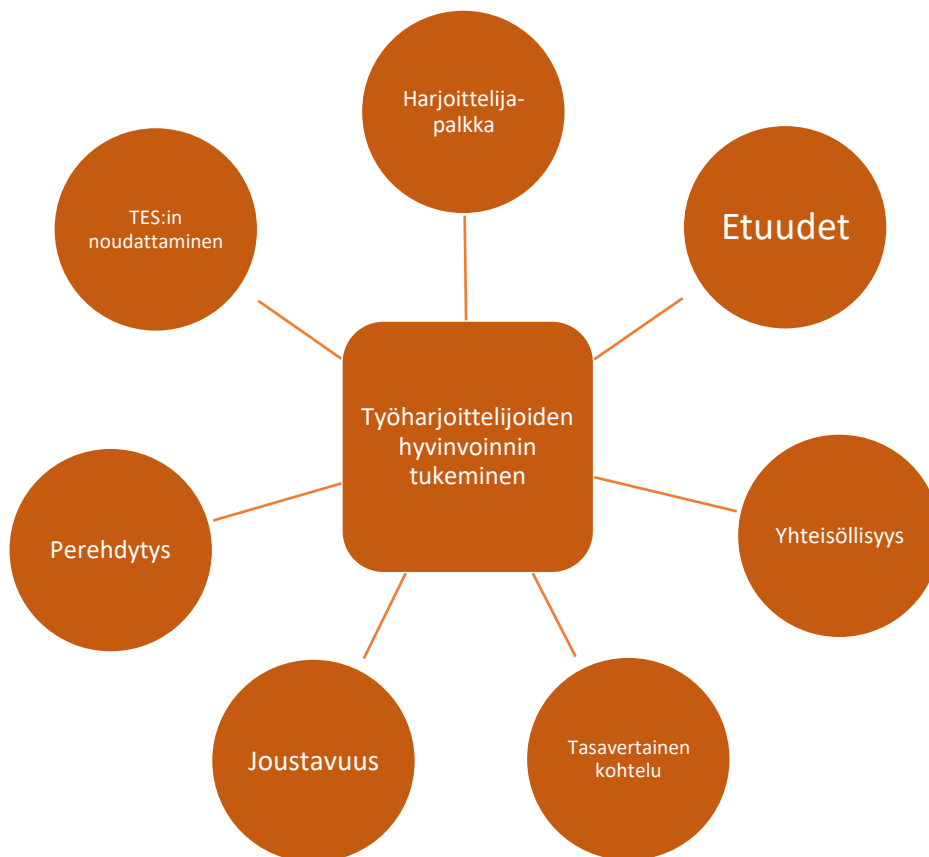
siihen, että palkkaus kulkisi käsi kädessä työharjoittelijoiden yksilöllisten taito- ja tietotasojen kanssa. Tämänhetkisessä näkökulmassa on vaarana, että palkattomia työharjoitteluja tarjoavat yritykset menettävät kaikista potentiaalisimmat työntekijät, kun nämä harjoittelupaikkaa etsiessään tiedostavat oman arvonsa eivätkä hyväksy useamman kuukauden palkattomuutta. Tällaisessa tilanteessa paras mahdollinen hyötysuhde ei pääse toteutumaan. Opiskelijalle olisi ammatti-identiteetin kehittymisen vuoksi oleellista saada tunnustusta hyvin tehdystä työstä, esimerkiksi juuri palkitsemisen muodossa.

Työharjoittelujen palkattomuuden yleisyys erityisesti majoitussektorilla kävi ilmi niin kyselyn kuin haastattelun tuloksissa, ja majoituspalvelujen edustajat perustelivat sitä muita enemmän resurssien ja ajan kulumisella sekä oppimiskokemuksen tarjoamisella.

Palkkaa tarjoavilla yrityksillä todettiin olevan realistisin näkemys opiskelijoiden toimeentulosta. Muilla yrityksillä koettiin olevan hieman kiilloteltu kuva aiheesta, sillä oletus siitä, että opiskelija tienaa työharjoittelun aikana samalla tavalla kuin muiden opintojen aikana, todistettiin vääräksi.

## 9 Pohdinta

Tutkimustulosten analysoinnin pohjalta tutkijat löysivät kehitysehdotuksia työharjoitteluyhteistyöhön. Työharjoittelijan hyvinvoinnin todettiin koostuvan useista tekijöistä, joita tukemalla yritys voi tarjota työharjoittelijalle miellyttävän harjoittelukokemuksen. Näin voidaan maksimoida kokemuksen tuottama hyöty molemmille osapuolille, opiskelijalle ja yritykselle. Tutkijat suosittelevat työharjoittelumahdollisuuksia tarjoavia yrityksiä pyrkimään siihen, että mahdollisimman moni alla olevan kuvion 20 kohdista toteutuisi. Työharjoittelijoita tulisi tukea sekä taloudellisesti harjoittelijapalkan ja/tai etuuksien muodossa kuin myös sosiaalisesti ottamalla työharjoittelija mukaan työyhteisöön, kohtelemalla häntä kuin yhtä työntekijää sekä olemalla joustava työharjoittelun ohella suoritettavien opintojen suhteen. Näiden tekijöiden lisäksi työehtosopimusten noudattaminen sekä kattava perehdytys tukevat työharjoittelijan hyvinvointia ja lisäävät arvostuksen tunnetta.



Kuvio 20. Keinoja työharjoittelijan hyvinvoinnin tukemiseksi

Tutkimuksessa on tullut ilmi, ettei työharjoittelujen palkallisuudessa ole kyse täydestä työntekijän palkasta, vaan tehtävien vaativuustasoon ja opiskelijan taitotasoon suhteutetusta palkasta tai palkkiosta. Ensimmäistä kertaa työelämässä olevalle opiskelijalle palkaton työharjoittelu on oikeutettua, mutta esimerkiksi vuosia työelämässä

aiemmin toimineelle, tehokkaalle työntekijälle tai opintojen loppupuolella olevalle opiskelijalle palkaton työharjoittelu ei tunnu perustellulta.

Kuten tulosten analysoinnissa mainittiin, osa vastaajista menetti kiinnostuksen koko matkailualaa kohtaan epämiellyttävän työharjoittelukokemuksen jälkeen, vaikka samaan aikaan matkailualalla kaivataan lisää työntekijöitä. Tutkijoiden mielestä tämä on huolestuttava ilmiö, johon tulisi puuttua. Muutos ja kehitys eivät kuitenkaan voi lähteä yksittäisistä yrityksistä, vaan kyseessä on koko alaa koskeva epäkohta. Tämän vuoksi olisi tärkeää saada isoja toimijoita ja esimerkiksi MaRa (Matkailu- ja Ravintolapalvelut) keskustelemaan asiasta ja tekemään koko alan työharjoitteluja koskevia linjauksia. Alan toimijoiden lisäksi myös oppilaitosten tulisi opetussuunnitelmissa linjata selkeämmin työharjoittelupaikkojen vaatimukset. Jos kehoitus palkallisuudesta tai muista hyvinvoinnin tukemisen keinoista tehtäisiin selväksi opiskelijoille jo opintojen alkuvaiheessa, opiskelija osaisi vaatia näitä asioita hakiessaan harjoittelupaikkaa.

## **9.1 Jatkotutkimusehdotukset**

Restonomiopiskelijoiden työharjoittelujen epäkohtiin puuttumiseksi olisi kannattavaa toteuttaa tämän opinnäytetyön kvantitatiivisen tutkimuksen kaltainen tutkimus laajemmalla skaalalla. Tutkimuksessa olisi hyvä perehtyä enemmän opiskelijoiden henkiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, koska tämän opinnäytetyön edetessä huomattiin, miten merkittävästi taloudellinen hyvinvointi vaikuttaa ihmisen henkiseen jaksamiseen. Tutkimus voitaisiin toteuttaa yhteistyössä kaikkien restonomikoulutusta tarjoavien oppilaitosten kanssa, minkä kautta vastauksia saataisiin laajasti koko Suomen alueelta. Valtakunnallisten tulosten saaminen herättäisi varmasti koko matkailusektorin kiinnostuksen aihetta kohtaan.

Matkailualan työharjoittelupaikkoja tarjoavien yritysten näkemyksistä ja mielipiteistä olisi hyödyllistä tehdä laaja valtakunnallinen kvantitatiivinen tutkimus, jossa selvitettäisiin, kuinka paljon palkkaus- tai etuuskäytännöt vaihtelevat yrityskohtaisesti, löytyykö tästä maantieteellisiä tai sektoreiden välisiä eroja, miten yritykset näkevät opiskelijoiden toimeentulon ja hyvinvoinnin sekä miten he perustelevat esimerkiksi palkattomuutta. Tällainen tutkimus vaatisi paljon resursseja, mutta antaisi varmasti uudenlaista näkökulmaa matkailualan työharjoitteluihin, ja voisi jopa avata alan verkostojen silmät asialle.

## 9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Luotettavuutta tulee tarkastella eri näkökulmista kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen menetelmän kannalta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetti ja validiteetti määrittelevät tutkimuksen luotettavuutta (Kananen 2019, 30-32). Käytännössä reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä; jos tutkimus uusittaisiin, saataisiinko samat tulokset toisellakin kerralla. Validiteetilla taas tarkoitetaan oikeiden asioiden tutkimista; onko tutkimusongelma ja -asetelma määritelty huolellisesti, voiko tuloksia yleistää ja onko syy-seuraus-suhteita mahdollista muodostaa. (Kananen 2019, 30-32, 36.)

Tämän opinnäytetyön validiteettia tarkastellessa tutkijat toteavat Webropol-kyselyn kysymysten sitoutuvan hyvin teoriaan, ja he kokevat tutkineensa tutkimuskysymysten kannalta oikeita asioita. Tutkimustuloksia analysoidessa löydettiin kuitenkin joitakin puutteita, joita olisi voitu pohtia tarkemmin kyselyä suunnitellessa. Suunnitteluvaiheessa ei otettu huomioon, tulisiko vastaajilta kysyä työharjoittelun suoritusvuotta. Tämän vuoksi tuloksista ei ole mahdollista nähdä, ovatko tavat muuttuneet vuosien 2010 ja 2020 välisenä aikana. Jälkikäteen tutkijat myös ymmärsivät, että taloudellinen ja sosiaalinen hyvinvointi olisi täytynyt erotella kysymyksessä ”Koitko työharjoittelupaikan tukevan taloudellista ja sosiaalista hyvinvointiasi?”, jotta vastaukset olisivat antaneet tarkempaa tietoa molemmista näkökulmista. Lisäksi kyselyssä ei selvitetty työharjoittelun aikaisten kokonaiskuukausitulojen keskiarvoa, minkä vuoksi opiskelijoiden toimeentuloa ei voida suoranaisesti verrata Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (Kestilä & Karvonen 2019, 81-82) luomaan minimibudjettirajaan.

Reliabiliteetin kannalta tutkijat kokevat tulosten olevan osittain pysyviä. Vastauksia kyselyyn pyrittiin saamaan restonomiopiskelijoilta ympäri Suomen jakamalla sitä usean eri kanavan kautta. Yli 70 % vastaajista opiskelee tai opiskeli kuitenkin Haaga-Heliassa, mikä tarkoittaa tulosten painottuvan pääkaupunkiseudulle, jossa Mikkosen ym. (2013, 36 mukaan) esimerkiksi eläminen on kalliimpaa ja opiskelijoiden työssäkäynti yleisempää. Tutkijat kuitenkin uskovat laajan vastaajajoukon (n=249) mahdollistavan yleistysten tekemisen ja tulosten pysyvyyden. Kyselyn vastausprosentiksi arvioitiin 5-10 %, mikä on suhteellisen hyvä kyselytutkimukselle.

Tuloksia tarkastellessa vastaajamäärissä huomattiin epäkohta. Webropolin mukaan ensimmäisessä kysymyksessä 216 vastasi suorittaneensa työharjoittelun, mutta jatkokysymyksiin on vastannut vain 214. Virheen oletetaan johtuvan Webropolin tilapäisestä häiriöstä, sillä kyselyyn asetettujen ehtojen mukaan sitä ei ollut mahdollista lopettaa heti ensimmäisen kysymyksen jälkeen. Tällä ei kuitenkaan uskota olevan

huomattavaa merkitystä tulosten kannalta. Suuremmissa tutkimuksissa reliabiliteetti voitaisiin varmistaa toistamalla tutkimus, mutta resurssien vähyyden vuoksi tätä tutkimusta ei ollut mahdollista toteuttaa kahdesti.

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta on haastavampaa tarkastella. Saturaatiopisteen eli kylläntymispisteen saavuttaminen tarkoittaa sitä, ettei uuden aineiston kerääminen tuota enää tulosten kannalta uutta tietoa. Tämän takia myös kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä on mietittävä, kuinka monta vastausta on tarpeeksi. Luotettavuuden varmistamiseksi tulokset voidaan analysoida kahden eri tutkijan toimesta, ja tarkistaa, pääsevätkö molemmat samaan johtopäätökseen. Tämän lisäksi aiempiin tutkimuksiin ja teoriaan viittaaminen, kaikkien vaiheiden dokumentointi sekä sisäinen loogisuus ovat luotettavuutta lisääviä keinoja. (Kananen 2019, 32-35.)

Tässä tutkimuksessa kvalitatiivisen menetelmän luotettavuus pyrittiin varmistamaan haastattelemalla eri matkailualan sektoreiden edustajia näkökulmien lisäämiseksi, analysoimalla tulokset kahden tutkijan toimesta, dokumentoimalla projektin haasteita ja etenemistä sekä etsimällä tutkimusta tukevaa teoriaa ja aikaisempia tutkimuksia aiheesta. Saturaatiopiste saavutettiin kerättyjen haastattelujen kanssa. Esimerkiksi kysymykset työharjoittelijoiden tuottamasta arvosta, heille annettavasta vastuusta sekä hyvinvoinnin tukemisesta alkoivat toistaa toisiaan. Kuitenkin kysymys työharjoittelujen palkallisuudesta ja sen perusteluista vaihtelee suuresti eri yritysten ja sektoreiden välillä, minkä vuoksi siitä olisi mahdollista tehdä täysin oma tutkimuksensa esimerkiksi kvantitatiivisesti toteutettuna.

Haastattelukysymysten toimivuutta testattiin käymällä niitä läpi useita kertoja eri päivinä. Ensimmäisen haastattelun jälkeen kysymyksiä muotoiltiin selkeämmiksi, jos todettiin, ettei haastateltava täysin ymmärtänyt, mitä haettiin takaa. Haastattelurunkoon myös lisättiin tarkentavia kysymyksiä ensimmäisen haastattelun pohjalta. Kokonaisuudessaan haastattelun sisältö ja rakenne pysyivät kuitenkin lähes samana, joten ensimmäisen haastattelun sisällyttäminen tuloksiin koettiin mahdollisena.

Aineisto- ja menetelmätriangulaation ymmärrettiin vaativan paljon työtä ja aikaa, mutta tutkijat kokevat onnistuneensa triangulaation käyttämisessä hyvin. Triangulaatio antoi mahdollisuuden perehtyä sekä restonomeihin että matkailuelinkeinon edustajiin, ja kvalitatiivinen menetelmä tuki vahvasti kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksia. Ilman elinkeinon edustajien näkemysten selvittämistä tutkimus olisi jäänyt hyvin yksipuoliseksi ja painottunut enemmän työharjoittelujen negatiivisiin puoliin, joita kyselyn tuloksissa tuli paljon esille. Triangulaatio lisäsi tutkimuksen ammattimaisuutta ja luotettavuutta sekä ilmiön kokonaisvaltaista ymmärrystä.

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa eettisyys eli hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen. Hyvä tieteellinen käytäntö pitää sisällään tiedeyhteisön hyväksymät tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmät, alaan liittyvän tieteellisen kirjallisuuden tuntemisen, omien tulosten johdonmukaisen analysoinnin ja perustelemisen, rehellisyyden ja vilpittömyyden, tutkittavien anonymiteetin varmistamisen sekä oman ja lainatun mielipiteen erottamisen. (Hyvärinen ym. 2017, luku 20; Vilkkä 2015, luku 2.)

Luotettavuuden ja hyvän tieteellisen käytännön noudattamisen kannalta tutkijoille tärkeä sijaistavoite oli pysyä neutraalina aihetta ja tutkimusta kohtaan tekemättä liiaksi olettamuksia. Tutkijat kokevat onnistuneensa tässä, koska he miettivät kyselyn ja haastattelun sanavalinnat tarkoin, keskustelivat rakentavasti haastateltavien kanssa, toivat tuloksissa esiin myös positiivisia tekijöitä ja pystyivät ymmärtämään palkattomuuden perustelut yritysten näkökulmasta.

### **9.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi**

Idea tutkimukseen syntyi toisen tutkijan toimesta marraskuun 2019 lopulla. Työharjoittelu oli syksyllä molempien tutkijoiden elämässä vahvasti läsnä niin omien kuin tuttavienkin kokemusten kautta, ja keskustelua aiheen tiimoilta kohtasi usein myös sosiaalisessa mediassa. Tutkijat pohtivat aiheen potentiaalia mahdollisena opinnäytetyönä, ja vakuutuivat ajankohtaisuudesta samalla viikolla julkaistun Akavan opiskelijoiden harjoittelubarometrin myötä. Harjoittelubarometrissa ei kuitenkaan kerrottu restonomiopiskelijoiden tilanteesta, ja toimeentulon yhteyttä hyvinvointiin sivuttiin vain kevyesti, joten tutkijat päättivät ehdottaa aihetta opinnäytetyöksi. Kun tutkimukselle näytettiin koulun puolesta vihreää valoa, tutkijat ehdottivat Sure – Suomen Restonomiliitto ry:lle yhteistyötä. Tämä koki aiheen tärkeäksi, ja lupautui mielellään työn toimeksiantajaksi.

Tutkijat halusivat saada työn valmiiksi kevään 2020 aikana, joten projektin aikataulu muotoutui melko tiiviiksi. Tutkimuksen suunnittelu aloitettiin tammikuun 2020 lopulla. Teoriaosuuden kirjoittaminen viivästyi hieman aiherajauksen haasteiden ja uudelleenmuotoilun vuoksi. Tutkijat harkitsivat aluksi tutkivansa ongelmaa vastuullisen johtamisen näkökulmasta, mutta tämä kuitenkin todettiin liian laajaksi ja johdattelevaksi aiheeksi, minkä vuoksi vastuullisuudesta luovuttiin, ja päädyttiin lopulliseen aiheeseen. Teoriaa kootessa koettiin myös haasteita löytää riittävän paljon akateemisia lähteitä, ja ymmärrettiin oman osaamisen vajaavaisuus, sillä aihe liittyy keskeisesti sosiaali- ja

terveysalaan. Tutkijat kuitenkin kokivat toimeentulon ja hyvinvoinnin teoriaan perehtymisen tukevan vahvasti omaa ammatillista osaamista ja urakehitystä tulevaisuuden esimiestehtäväsuunnitelmien vuoksi. Lisäksi aihe on keskeisessä roolissa opiskelijahyvinvointia tarkastellessa, minkä vuoksi siitä pitäisi keskustella enemmän myös matkailualan opinnoissa ja työelämässä. Teorian sisältöä muotoiltiin ja kehiteltiin lopulta melko pitkään, ja se valmistui lopulliseen muotoonsa projektin loppupuolella.

Aineistonkeruumenetelmien suunnittelu aloitettiin osittain samaan aikaan potentiaalisten kirjallisuuslähteiden etsimisen ja teoreettisen viitekehyksen kirjoittamisen kanssa. Tämän myötä aineistonkeruumenetelmät ja -kysymykset saatiinkin valmiiksi alkuperäiseen aikatauluun nähden reilusti etuajassa. Teoriaan tutustumisen ja omakohtaisten kokemusten vuoksi Webropol-kyselyn ja puolistrukturoidun teemahaastattelun muotoileminen tuntuivat tutkijoista yhdeltä projektin helpoimmista osuuksista. Haaga-Helian tutkimusluvan hakeminen tuli tutkijoille pienenä yllätyksellä, mikä aiheutti jännitystä tiiviin aikataulun suhteen. Lupa myönnettiin kuitenkin ennakkotietoja nopeammin, joten kysely restonomiopiskelijoille ja -alumneille saatiin jakoon suunnitelman mukaisesti viikolla 11. Vastauksia kertyi hyvää vauhtia, ja niiden määrä ylitti lopulta tutkijoiden asettamat tavoitteet reilusti.

Suurin osa haastattelukutsuista lähetettiin yrityksille viikolla 10, ja viiden kanssa haastattelu aika saatiin sovittua jo seuraavalle viikolle. Tutkijoilla oli onni vahvasti matkassa, sillä keväällä 2020 pinnalla ollut Koronavirus COVID-19 alkoi puhuttamaan Suomessa vasta viikolla 11. Tämän jälkeen monet matkailualan yritykset eivät todennäköisesti olisi enää omanneet resursseja haastattelujen toteuttamiseksi. Jos haastattelukutsujen lähettäminen olisi viivästynyt edes viikolla, olisivat tutkijat mitä luultavammin kohdanneet suuria haasteita riittävän aineiston kasaan saamisessa. Nyt haastattelujen määrässä päästiin kuitenkin tavoitteeseen, ja saturaatiopiste saavutettiin. Kokonaisuudessaan aineistonkeruu eteni yli odotusten, sillä ennalta asetetut tavoitteet 180 Webropol-vastauksesta ja kuudesta haastattelusta saatiin kerättyä 17.3. mennessä eli yli kaksi viikkoa aikataulusta etuajassa.

Vaikka COVID-19 ei lopulta vaikuttanut suuresti aineistonkeruuseen, aiheutti se muunlaisia haasteita projektin etenemiselle. Viikolla 12 Haaga-Heliassa siirryttiin etäopiskeluun, joten ensimmäistä opinnäytetyöseminaaria lukuun ottamatta muut pidettiin etänä, ja tutkijat ryhtyivät työskentelemään eri kaupungeista käsin. Oppilaitosten sulkemisen myötä myös kirjastot pysyivät kiinni, mikä puolestaan loi haasteita akateemisten lähteiden löytämiselle. Käytännössä suurimmat haasteet kohdattiin kuitenkin henkilökohtaisen elämän puolella, sillä vallitseva tilanne vaikutti vahvasti



molempien työpaikoilla. Toisen tutkijan kohdalla työvuoroja muutettiin ja peruttiin, ja annettiin lomautusuutinen, joka lopulta peruttiin. Vastaavasti toisella tutkijalla kaikki tiedossa olleet työvuorot peruuntuivat ja hänet lomautettiin. Edellä mainitut tilanteet aiheuttivat henkistä kuormitusta ja stressiä erityisesti toimeentulon epävarmuudesta ja jatkuvan muuttuvan tiedon sisäistämisestä. Tämä vaikeutti opinnäytetyöhön keskittymistä.

Aineistonkeruuta seurannut tulosten analysointi toteutettiin aikataulun mukaisesti viikkojen 15 ja 17 välisenä aikana, minkä jälkeen tutkijat pohtivat mahdollisia kehitys- ja jatkotutkimusehdotuksia, tutkimuksen luotettavuutta ja opinnäytetyöprosessin onnistumista. Lopullinen työ saatiin valmiiksi tavoitteiden mukaisesti viikolla 20.

Tutkijoiden keskinäisen yhteistyön saumattomuus yllätti heidät positiivisesti. Vaikka molempien järjestelmällisen ja tarkan työskentelytyylin arveltiin sopivan yhteen, olivat he varautuneet mahdollisiin erimielisyyksiin tai stressin aiheuttamiin kitkoihin. Tutkijat uskovat, että heidän tapansa tarttua tehokkaasti mahdollisiin ongelmakohtiin, kuten aiherajauksen laajuuteen, tuki yhteistyön sujuvuutta, eikä epätietoisuuden aiheuttama stressi ei päässyt liiaksi valloilleen. Näin projekti myös eteni tehokkaasti, kun mahdollisista haasteista pyrittiin pääsemään nopeasti yli. Lisäksi kirjoitustyylien samankaltaisuus helpotti työskentelyä, ja toisilta saatiin ideoita esimerkiksi lause- ja sanarakenteiden muotoilemiseen. Myös yhteistyö toimeksiantajan kanssa sujui ongelmitta. Tutkijat olivat itseohjautuvia, minkä vuoksi toimeksiantajaan oltiin yhteydessä vain tarvittaessa. Tietyissä projektin vaiheissa toimeksiantaja antoi työstä kommentteja, joiden pohjalta sitä kehitettiin ja vietiin eteenpäin.

Kaiken kaikkiaan tutkijat kokivat opinnäytetyöprosessin kehittäneen heitä monilla tavoin. Luonnollisesti teoriaan perehtyminen lisäsi tietoutta oppimisesta, toimeentulosta ja taloudellisesta ja sosiaalisesta hyvinvoinnista sekä akateemisen tutkimuksen toteuttamiseen liittyvistä aiheista, kuten tutkimusmenetelmistä. Yhdessä työskentely opetti yhteistyön toimivan, kun päätökset tehdään yhdessä, yhteydenpito on tiivistä ja molemmat osapuolet huomioivat toisen aikataulut ja elämäntilanteen esimerkiksi tehtävien jaossa. Toisaalta molempien tulee myös kyetä avoimesti kertomaan mahdollisista haasteista henkilökohtaisessa elämässä. Tutkijat kehittivät myös kriittistä ajatteluaan ja kykyään löytää luotettavia akateemisia lähteitä, sekä oppivat käyttämään erilaisia analysointityökaluja. Lisäksi prosessi opetti ymmärtämään omia vahvuuksia ja työskentelemään erittäin itseohjautuvasti.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa luotettava tutkimus restonomityöharjoittelijoiden toimeentulon ja hyvinvoinnin yhteydestä toisiinsa. Tutkijat

kokevat onnistuneensa merkityksellisen tutkimuksen luomisessa ja luotettavien vastauksien keräämisessä, joten valmis tutkimus vastaa hyvin tavoitetta. Työ on myös toimiva kokonaisuus, sillä sen eri osat tukevat vahvasti toisiaan. Teoriaosuuteen onnistuttiin alun haasteiden jälkeen valitsemaan tutkimuksen kannalta keskeiset aihealueet, jotka perustuvat luotettaviin ja monipuolisiin lähteisiin. Kansainvälisten lähteiden niukkuus selittyy tutkimuksen aihepiirien, kuten sosiaalietuuksien ja työharjoittelun piirteiden, valtiokohtaisilla eroilla. Tutkimuksen toteutus -luvussa kuvataan tarkasti ja ammattimaisesti tutkimusprosessin teoriaa ja käytännön toteutusta. Tutkimustulokset esitetään kattavasti ja selvästi hyödyntäen havainnollistavia kuvioita ja taulukoita, jotka helpottavat lukijaa. Tutkimustuloksia analysoidessa tulokset yhdistetään aiheen teoriaan, ja niitä verrataan keskenään.

Tutkijoiden tavoitteena oli alusta asti panostaa työhön täysillä, ja saada siitä mahdollisimman hyvä arvosana. Loppujen lopuksi opinnäytetyöprosessin mielekkyys yllätti molemmat tutkijat. Yhteistyön sujuvuus ja kyselyn aineiston avoimien vastausten "Aiheenne on todella hyvä, erinomainen ajankohta käsitellä aihetta ja rohkea veto tuoda asia esille" kaltaiset kommentit motivoivat suurissa määrin työskentelemään mahdollisimman hyvän lopputuloksen puolesta, mikä hyödyttäisi niin tutkijoita itseään kuin myös toimeksiantajaa ja alan opiskelijoita.

## Lähteet

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot: menesty ja voi hyvin. Talentum Media. Luettavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAXBBXATBFBCXIBA#/kohta:73/piste:b1103>. Luettu: 24.3.2020.

Adamsson, K., Lehtinen, E., Ohtonen, P. & Väyrynen, J. 2017. Restonomit työelämässä. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144520/Restonomit\\_tyoeelaemaessae.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144520/Restonomit_tyoeelaemaessae.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu: 5.3.2020.

Akava 2019. Akavan opiskelijoiden harjoittelubarometri 2019. Akava Works, 4. Luettavissa: <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/11/Akava-Works-Akavan-opiskelijoiden-harjoittelubarometri-2019.pdf>. Luettu: 29.1.2020.

Akavan Erityisalat 2020a. Jäsensyhdistykset. Luettavissa: [https://www.akavanerityisalat.fi/tietoa\\_meista/jasensyhdistykset](https://www.akavanerityisalat.fi/tietoa_meista/jasensyhdistykset). Luettu: 5.3.2020.

Akavan Erityisalat 2020b. Palkaton vai palkallinen työharjoittelu? Luettavissa: [https://www.akavanerityisalat.fi/nain\\_vaikutamme/opiskelija\\_jasenena/tyoharjoittelut/palkaton\\_vai\\_palkallinen\\_tyoharjoittelu](https://www.akavanerityisalat.fi/nain_vaikutamme/opiskelija_jasenena/tyoharjoittelut/palkaton_vai_palkallinen_tyoharjoittelu). Luettu: 5.3.2020.

Akavan Erityisalat & Sure 2014. Miksi Restonomia tarvitaan? Ammattina restonomi. Akavan Erityisalojen ammattijulkaisu. Luettavissa: [https://www.akavanerityisalat.fi/files/4889/Ammattina\\_restonomi\\_uusi.pdf](https://www.akavanerityisalat.fi/files/4889/Ammattina_restonomi_uusi.pdf). Luettu: 5.3.2020.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-768-385-2>. Luettu: 4.4.2020.

Ammattiliitto Pro 2020. Työharjoittelu. Luettavissa: <https://www.proliitto.fi/tietoa-tyosta/tyoharjoittelu#5773c8a9>. Luettu: 5.3.2020.

Bhat, A. 2020. Is there a difference between employee engagement and employee motivation? QuestionsPro. Luettavissa: <https://www.questionpro.com/blog/difference-employee-engagement-employee-motivation/>. Luettu: 4.4.2020.

Birkle, M. & Kurhinen, A. P. 2019. Tapahtuma-alan ammattilaiseksi kasvamisen jalo taito. *Evento*, 4, s. 66-67.

Fallowfield, N. 2015. Social Wellbeing: The Importance Of Personal Relationships. Gibson. Luettavissa: <https://www.gibsonins.com/blog/social-wellbeing-the-importance-of-personal-relationships>. Luettu: 2.2.2020.

Fukujama, F. 2019. Identity The Demand for Dignity and the Politics of Resentment. Picador.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2018a. Ohje ONT-raporttien laatimiseen. Intranet. Raportointiohjeet. Luettu: 29.3.2020.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2018b. MyNet. Aiheen valinta, tutkimuslupa ja toimeksiantosopimus. Intranet. Luettu: 20.3.2020.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2019. Työharjoittelu. Opinto-opas. Luettavissa: [https://opinto-opas.haaga-helia.fi/course\\_unit/PLA6PO100](https://opinto-opas.haaga-helia.fi/course_unit/PLA6PO100). Luettu: 6.3.2020.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020. Matkailun koulutusohjelma. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/matkailun-koulutusohjelma-porvoo?userLang=fi>. Luettu: 6.3.2020.

Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. 2014. Palkitse taitavammin: palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä. Talentum Media. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DABBJXJTFF#kohta:PALKITSE\(\(20\)TAITAVAMMIN\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)Palkitse mistavat\(\(20\)esimiesty\(\(f6\)n\(\(20\)ja\(\(20\)johtamisen\(\(20\)v\(\(e4\)linein\(\(e4\)\(\(20\)/piste:b1](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DABBJXJTFF#kohta:PALKITSE((20)TAITAVAMMIN((20)((2013)((20)Palkitse mistavat((20)esimiesty((f6)n((20)ja((20)johtamisen((20)v((e4)linein((e4)((20)/piste:b1). Luettu: 1.4.2020.

Heathfield, S. M. 2019. What People Want from Work: Motivation. The Balance Careers. Luettavissa: <https://www.thebalancecareers.com/what-people-want-from-work-motivation-1919051>. Luettu: 3.4.2020.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Luettavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Luettu: 30.1.2020.

- Hoffrén, J., Lemmetyinen, I. & Pitkä, L. 2010. Esiselvitys hyvinvointi-indikaattoreista. Sitran selvityksiä. Sitra  
Helsinki. Luettavissa: <https://media.sitra.fi/2017/02/27172344/SelvityksiC3A42032-2.pdf>.  
Luettu: 2.2.2020.
- Honkkila, J. 2015. Riittävä toimeentulo takaa hyvinvointia. Tilastokeskus. Luettavissa:  
<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/riittava-toimeentulo-takaa-hyvinvointia/>. Luettu: 8.4.2020
- Huotilainen, M. & Saarikivi, K. 2018. Aivot työssä. Kustannusosakeyhtiö Otava.  
Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/haagahelia/9789511324393>. Luettu: 18.3.2020.
- Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Vastapaino. Tampere. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789517686112>.  
Luettu: 4.4.2020.
- Insinööriopiskelijaliitto IOL ry 2015. Ammattitaitoisia työntekijöitä ei synny itsestään. STT Info. Luettavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/ammattitaitoisia-tyontekijoita-ei-synny-itsestaan?publisherId=27826621&releaseId=36892159>. Luettu: 8.3.2020.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 234. Jyväskylä.
- Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas: avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.
- Kauma, T. 2016. 70-20-10 – Opitaan yhdessä! Prezi-esitys. Luettavissa:  
<https://prezi.com/fpe0oao07mbx/copy-of-copy-of-70-20-10-opitaan-yhdessa/>. Luettu: 4.4.2020.
- Kela 2019a. Yleinen asumistuki. Kansaneläkelaitos. Luettavissa:  
<https://www.kela.fi/yleinen-asumistuki>. Luettu: 23.4.2020.
- Kela 2019b. Ruokakunta. Kansaneläkelaitos. Luettavissa: <https://www.kela.fi/ruokakunta>.  
Luettu: 23.4.2020.

Kela 2020a. Opintotuen saajat ja maksetut tuet 2018, raportti. Kelasto. Kansaneläkelaitos. Luettavissa: [http://raportit.kela.fi/ibi\\_apps/WFServlet?IBIF\\_ex=NIT090AL](http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT090AL). Luettu: 19.3.2020.

Kela 2020b. Opiskelijan omat tulot. Kansaneläkelaitos. Luettavissa: <https://www.kela.fi/opintotuki-omat-tulot>. Luettu: 31.3.2020.

Kela 2020c. Kela on lähettänyt lähes 43 310 päätösehdotusta opintotuen takaisinperinnästä. Kansaneläkelaitos. Luettavissa: [https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset\\_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/kela-on-lahettanyt-lahes-43-310-paatosehdotusta-opintotuen-takaisinperinnasta](https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/kela-on-lahettanyt-lahes-43-310-paatosehdotusta-opintotuen-takaisinperinnasta). Luettu: 8.3.2020.

Kestilä, L. & Karvonen, S. 2019. Suomalaisten hyvinvointi 2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. PunaMusta Oy. Helsinki.

Kettula, J. 18.3.2020. Toiminnanjohtaja. Sure – Suomen Restonomiliitto ry. Sähköposti.

Kostamo, T., Launonen, R., Marttinen, K., Mäkkeli, J., Ruotsalainen, M. & Vuori, J. 2017. Ihan intona! Miten innostusta johdetaan. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Haaga-Helian julkaisut 9/2017. Grano. Helsinki. Luettavissa: [https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/ihan\\_intona/mobile.html#pid=1](https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/ihan_intona/mobile.html#pid=1). Luettu: 2.4.2020.

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Gaudeamus Oy. Tallinna.

Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Talentum Media. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/GABBIXGTFF#kohta:\(\(20\)Esimiehen\(\(20\)vuorovaikutustaidot/piste:tq](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/GABBIXGTFF#kohta:((20)Esimiehen((20)vuorovaikutustaidot/piste:tq). Luettu: 1.4.2020.

Lehto, U-S., Ojanen, M., Nieminen, T. & Turpeenniemi-Hujanen, T. 2017. Sosiaalisten resurssien vaikutus hyvinvointiin ja terveyteen: sairausspesifi sosiaalinen pääoma. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti, 54, 4, s. 297-309.

Maahanmuuttovirasto 2020. Toimeentulo. Luettavissa: <https://migri.fi/kansalaisuushakemus/toimeentulo>. Luettu: 2.2.2020.

Manka, M-L. 2015. Stressikirja: mistä virtaa? Talentum Media. Luettavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/JAJBJXGUG#piste:b269>. Luettu: 6.4.2020.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Media. Luettavissa: [http://verkkokirjahylly.almatalent.fi.ezproxy.haaga-helia.fi:2048/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#/kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b1341](http://verkkokirjahylly.almatalent.fi.ezproxy.haaga-helia.fi:2048/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#/kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b1341). Luettu: 24.3.2020.

Martela, F., Jarenko, K. & Järvilehto, L. 2015. Draivi: voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Talentum. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAIBHXGUG#kohta:Osa\(\(20\)II\(\(\(a0\)Sis\(\(e4\)isen\(\(20\)motivaation\(\(20\)johtaminen\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/BAIBHXGUG#kohta:Osa((20)II(((a0)Sis((e4)isen((20)motivaation((20)johtaminen((20)/piste:b0). Luettu: 8.4.2020.

Member+ 2020. Etusivu. Luettavissa: <https://memberplus.fi>. Luettu: 5.3.2020.

Mielenterveystalo 2020. Mistä taloudellisessa ahdingossa on kyse? Luettavissa: [https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/taloudellisen\\_ahdingon\\_omahoito/Pages/default.aspx](https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/taloudellisen_ahdingon_omahoito/Pages/default.aspx). Luettu: 3.4.2020.

Mikkonen, J., Lavikainen, E. & Saari, J. 2013. Monituloiset: Korkeakouluopiskelijoiden tulonlähteet ja kokemus toimeentulosta erilaisissa elämäntilanteissa. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö. Luettavissa: <https://docs.google.com/file/d/0Bwmvs3pV4wGtVU5nVIVLUW5vX0U/edit>. Luettu: 3.4.2020.

Mikkonen, S. & Mirola, T. 2019. Hyvinvoinnin tukeminen opiskelijan arjessa. Saimia. Suunta, Etelä-Karjalan ammatillinen verkkolehti. Luettavissa: <https://www.saimia.fi/suunta/hyvinvoinnin-tukeminen-opiskelijan-arjessa/>. Luettu: 8.4.2020.

Nyyti 2020. Opiskelukyky rakentuu monesta. Luettavissa: <https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/opi-elamantaitoa/elama-itsesi-nakoiseksi/opiskelukyky-rakentuu-monesta/>. Luettu: 8.4.2020.

OECD 2013. Economic well-being. OECD Framework for Statistics on the Distribution of Household Income, Consumption and Wealth. Paris. Luettavissa: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264194830-5->

en.pdf?expires=1580669182&id=id&accname=guest&checksum=C643A92FE0E4891CB28D010404EECBF9. Luettu: 2.3.2020.

Oikeus.fi 2019. Oikeuksia ja velvollisuuksia. Luettavissa:

<https://oikeus.fi/fi/index/tietoaarjenongelmiin/avioliittojaavoliitto/oikeuksiajavelvollisuuksia.html>. Luettu: 23.4.2020.

Opintopolku 2020. Restonomi. Luettavissa:

[https://opintopolku.fi/app/#!/haku/restonomi%2520\(amk\)?page=2&articlePage=1&organisationPage=1&itemsPerPage=25&sortCriteria=0&facetFilters=teachingLangCode\\_ffm:FI&acetFilters=educationType\\_ffm:et01.04&tab=los](https://opintopolku.fi/app/#!/haku/restonomi%2520(amk)?page=2&articlePage=1&organisationPage=1&itemsPerPage=25&sortCriteria=0&facetFilters=teachingLangCode_ffm:FI&acetFilters=educationType_ffm:et01.04&tab=los). Luettu: 6.3.2020.

Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen: keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Kauppakamari.

Pentala-Nikulainen, O., Koskela, T., Parikka, S., Kilpeläinen, H., Koskenniemi, T., Aalto, A-M., Muuri, A., Koskinen, S. & Lounamaa, A. 2018. Kansallinen terveys-, hyvinvointi- ja palvelututkimus FinSoten perustulokset 2017-2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettavissa: <http://terveytemme.fi/finsote/2017-2018/hyvinvointi.html>. Luettu: 6.3.2020.

Potila, A., Moisio, J., Ahti-Miettinen, O., Pyy-Martikainen, M. & Virtanen, V. 2017.

Opiskelijatutkimus 2017. EUROSTUDENT VI-tutkimuksen keskeiset tulokset. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettavissa:

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80534/okm37.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Luettu: 3.4.2020

Pörhölä, M., Almonkari, M. & Kunttu, K. 2019. Bullying and social anxiety experiences in university learning situations. *Social Psychology of Education*, 22, s. 723-742. Luettavissa: [https://link.springer.com/epdf/10.1007/s11218-019-09496-4?author\\_access\\_token=uy2XX-y1Mzym6iAzYFMife4RwlQNchNByi7wbcMAY4gv0uRPUIJqpxTDg9H\\_nRgdhzRI9IBGcgePHBwT4kt4JERlpmJwT7J2riev2XDxK8DcnCPYYSjZqcmL-Lr7mKI0s4n8iWKApggwPHmgHr3UQ%3D%3D](https://link.springer.com/epdf/10.1007/s11218-019-09496-4?author_access_token=uy2XX-y1Mzym6iAzYFMife4RwlQNchNByi7wbcMAY4gv0uRPUIJqpxTDg9H_nRgdhzRI9IBGcgePHBwT4kt4JERlpmJwT7J2riev2XDxK8DcnCPYYSjZqcmL-Lr7mKI0s4n8iWKApggwPHmgHr3UQ%3D%3D). Luettu: 8.4.2020.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Laadullisen tutkimuksen elementit. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettavissa: [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1\\_2\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2_2.html). Luettu: 31.1.2020.



- Saarenmaa, K., Saari, K. & Virtanen, V. 2010. Opiskelijatutkimus 2010. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja opiskelu. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75515/okm18.pdf?sequence=1>. Luettu: 3.4.2020.
- Sadeniemi, M., Häkkinen, M., Koivisto M., Ryhänen, T., Tsokkinen, A-L. & Rusanen, S. 2019. Viisas mieli: opas tunnesäätelyvaikeuksista kärsiville. Duodecim. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789516567795>. Luettu: 8.4.2020.
- Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789518854138>. Luettu: 3.4.2020.
- Studentum 2020. Restonomikoulutus. Luettavissa: <https://www.studentum.fi/koulutushaku/restonomikoulutus>. Luettu: 1.3.2020.
- Sureo 2020. Tietoja. Facebook. Luettavissa: [https://www.facebook.com/pg/sureory/about/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/pg/sureory/about/?ref=page_internal). Luettu: 6.3.2020.
- Sure Restonomiliitto 2020a. Toimijat palveluksessasi. Luettavissa: <https://sites.google.com/sure.fi/restonomiliitto/Sure/toimijat-otayhteytt%C3%A4?authuser=0>. Luettu: 5.3.2020.
- Sure Restonomiliitto 2020b. Säännöt. Luettavissa: <https://sites.google.com/sure.fi/restonomiliitto/Sure/s%C3%A4nn%C3%B6t-ja-ansiomerkit?authuser=0>. Luettu: 5.3.2020.
- Sure Restonomiliitto 2020c. Edut. Luettavissa: <https://sites.google.com/sure.fi/restonomiliitto/Sure/edut?authuser=0>. Luettu: 31.3.2020.
- Tasa-arvo 2020. Palkkasyrjintä. Sama ja samanarvoinen työ. Luettavissa: <https://www.tasa-arvo.fi/sama-ja-samanarvoinen-tyo>. Luettu: 21.4.2020.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019a. Hyvinvointi. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>. Luettu: 3.4.2020.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019b. Mielen hyvinvoinnin edistäminen oppilaitoksissa. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/opiskelijoiden-mielenterveys/mielen-hyvinvoinnin-edistaminen-oppilaitoksissa>. Luettu: 8.4.2020.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118>. Luettu: 4.4.2020.

Töissä.fi 2020. Restonomi (AMK) matkailu: Mihin valmistuneet ovat sijoittuneet? Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut. Luettavissa: <https://toissa.fi/sijoittuminen-tyoelamaan/show/restonomi-amk-matkailu>. Luettu: 6.3.2020.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352.

Vanhanen-Nuutinen, L., Saari, J., Kotila, H. & Mäki, K. 2018. Opintojen aikainen työssäkäynti – ongelma vai mahdollisuus ammattikorkeakouluopinnoissa? Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160726/okm10.pdf>. Luettu: 3.4.2020.

Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän Yliopisto.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-756-0>. Luettu: 20.3.2020.

## Liitteet

### Liite 1. Kyselylomake

#### Restonomityöharjoittelijan toimeentulon vaikutus hyvinvointiin

Tähän kyselyyn ovat tervetulleita vastaamaan restonomiopiskelijat ja -alumnit ympäri Suomen, joille opintoihin kuuluva työharjoittelu oli/on ajankohtainen vuosina 2010-2020. Jos olet suorittanut työharjoittelun useassa osassa, voit halutessasi vastata kyselyyn useasti tai keskittyä vain yhteen työharjoitteluistasi. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä voida yhdistää vastaajaan. Kyselyyn vastaaminen vie noin viisi minuuttia.

\*-merkityt kysymykset ovat pakollisia.

Kysely toteutetaan osana Haaga-Helian restonomiopintoihin (AMK) kuuluvaa opinnäytetyötä, ja sen toimeksiantajana toimii restonomien etuja ajava Sure - Suomen Restonomiliitto ry.

#### 1. Kumpi seuraavista väittämistä vastaa tilannettasi? \*

- ☐ Suoritin työharjoittelun
- ☐ Hyväksiluin työharjoittelun aikaisemmasta alan työkokemuksesta

#### 2. Jos hyväksiluin työharjoittelun aikaisemmalla alan työkokemuksella, miksi? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Taloudellinen tilanne
- ☐ Opintojen nopeuttaminen
- ☐ Silloinen työ olisi kärsinyt
- ☐ Muu syy, mikä?

#### 3. Millä matkailualan sektorilla suoritit työharjoittelun? \*

- ☐ Majoituspalvelut
- ☐ Henkilöliikennepalvelut
- ☐ Ravitsemispalvelut
- ☐ Matkanjärjestäjä tai matkatoimisto
- ☐ Myynti tai markkinointi
- ☐ Tapahtumapalvelut
- ☐ Ohjelmapalvelut
- ☐ Muu

**4. Kauan työharjoittelusi kesti? \***

- ☐ <1 kk
- ☐ 1-3 kk
- ☐ 3-6 kk
- ☐ >6 kk

**5. Oliko työaikasi ... \***

- ☐ ... kokoaikainen? (n. 30-40 h/vk)
- ☐ ... osa-aikainen? (alle 30 h/vk)

**6. Miten rahoitit elämisesi työharjoittelun aikana? Voit valita useamman vaihtoehdon. \***

- ☐ **Opintotuki**
- ☐ **Asumistuki**
- ☐ **Opintolaina**
- ☐ **Työharjoittelusta maksettu palkka/palkkio**
- ☐ 0-500€/kk
- ☐ 500-1000€/kk
- ☐ >1000€/kk
- ☐ Lisätietoa (esim. palkka nousi harjoittelun edetessä)
- ☐ **Työharjoittelusta saadut etuudet**
- ☐ Ilmainen ruokailu työpäivinä
- ☐ Työmatkakorvaus
- ☐ Muu, mikä?
- ☐ **Työssäkäynti työharjoittelun ohella**
- ☐ 0-8h viikossa
- ☐ 8-20h viikossa
- ☐ >20h viikossa
- ☐ **Säästöt**
- ☐ Vanhempien/puolison taloudellinen tuki

☐ Muu, mikä?

**7. Jos valitsit työssäkäynnin edellisessä kysymyksessä, mikä oli työssäkäynnin pääasiallinen syy?**

- ☐ Heikko taloudellinen tilanne  
☐ Työkokemuksen kartuttaminen  
☐ Elintason nostaminen  
☐ Muu, mikä?

**8. Miten koit taloudellisen tilanteesi työharjoittelun aikana? \***

1. taloudellinen tilanteeni oli huono	2. taloudellinen tilanteeni oli melko huono	3. tulin toimeen, mutta olisi voinut olla parempi	4. taloudellinen tilanteeni oli melko hyvä	5. taloudellinen tilanteeni oli hyvä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**9. Miten koit taloudellisen tilanteesi ennen työharjoittelua? \***

1. taloudellinen tilanteeni oli huono	2. taloudellinen tilanteeni oli melko huono	3. tulin toimeen, mutta olisi voinut olla parempi	4. taloudellinen tilanteeni oli melko hyvä	5. taloudellinen tilanteeni oli hyvä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**10. Jos Kela olisi työharjoittelusi aikana vaatinut opintotuen takaisinmaksua kahdelta opintokuukaudelta (tällä hetkellä 538,10 € korkoineen), olisitko pystynyt suorittamaan maksun ongelmitta (ilman muiden rahallista tukea tai lainaa)? \***

- ☐ Kyllä  
☐ En  
☐ En osaa sanoa

**11. Mikä seuraavista väittämistä pätee työharjoittelun ulkopuolisten sosiaalisten suhteittesi**

ylläpitoon? \*

- ☐ En huomannut eroa verrattuna tilanteeseen ennen työharjoittelua
- ☐ Sosiaaliset suhteeni kärsivät
- ☐ Taloudellisen tilanteen vuoksi
- ☐ Ajanpuutteen vuoksi
- ☐ Jaksamisen vuoksi
- ☐ Muu, mikä?
- ☐ Sosiaaliset suhteeni paranivat

12. Koitko työharjoittelupaikan tukevan taloudellista ja sosiaalista hyvinvointiasi? \*

- ☐ Kyllä
- ☐ En
- ☐ En osaa sanoa

13. Perustele lyhyesti.


14. Miten toivoisit yritysten yleisesti tukevan työharjoittelijan taloudellista ja sosiaalista hyvinvointia?


## TAUSTATIEDOT

15. Missä ammattikorkeakoulussa opiskelet/opiskelit? \*

- ☐ Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
- ☐ XAMK
- ☐ TAMK
- ☐ Laurea-ammattikorkeakoulu
- ☐ JAMK
- ☐ SeAMK
- ☐ Kajaanin ammattikorkeakoulu
- ☐ Karelia-ammattikorkeakoulu
- ☐ Savonia-ammattikorkeakoulu
- ☐ SAMK
- ☐ Lapin ammattikorkeakoulu
- ☐ LAB-ammattikorkeakoulu (ent. LAMK)
- ☐ LAB-ammattikorkeakoulu (ent. Etelä-Karjalan AMK)

**16. Minkä lukuvuoden opiskelija olit suorittaessasi työharjoittelua? \***

- ☐ 1. vuosi
- ☐ 2. vuosi
- ☐ 3. vuosi
- ☐ 4. vuosi

**17. Suorititko työharjoittelusi... \***

- ☐ ... Suomessa?
- ☐ ... ulkomailla?

**18. Vapaita kommentteja ja kokemuksia aiheeseen liittyen.**


## Liite 2. Saateviesti restonomiopiskelijoille ja -alumneille

**Sähköpostin otsikko:** Kysely restonomityöharjoittelusta  
**Saateviesti:**

Hei restonomiopiskelija!

Koitko työharjoittelun vaikuttavan taloudelliseen tilanteeseesi? Tukiko harjoitteluyritys hyvinvointiasi? Jaa kokemuksesi!

Tutkimme opinnäytetyönämme **restonomien toimeentulon vaikutusta hyvinvointiin työharjoittelun aikana**. Tavoitteenamme on selvittää, kuinka suuri osa työharjoitteluista suoritetaan palkattomana, ja miten tämä vaikuttaa opiskelijan taloudelliseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Restonomien etuja ajava Sure – Suomen Restonomiliitto ry käyttää kyselyn tuloksia restonomien edunvalvonnan kehittämiseen.

Olet juuri oikea henkilö vastaamaan kyselyymme, jos olet hyväksilukenu tai suorittanut työharjoittelun vuosina 2010-2020. Jos olet suorittanut työharjoittelun useassa osassa eri yrityksissä, voit halutessasi vastata kyselyyn useasti tai keskittyä vain yhteen työharjoitteluistasi.

Kyselyyn vastaaminen vie muutaman minuutin. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti, eikä niitä pystytä yhdistämään yksittäisiin vastaajiin.

Pääset vastaamaan kyselyyn alla olevasta linkistä:

<https://link.webpolsurveys.com/S/C3A6893BD221588D>

Vastaathan kyselyyn viimeistään 22.3. Suuri kiitos avustasi jo etukäteen!

Ystävällisin terveisin,  
Johanna Kytömäki ja Sara Näkki

Matkailun koulutusohjelma  
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu  
Porvoo Campus



## Restonomiopiskelijan toimeentulon yhteys hyvinvointiin työharjoittelun aikana

Tutkimme restonomityöharjoittelijoiden toimeentulon yhteyttä hyvinvointiin, eli haastattelussakin keskitymme nimenomaan restonomiopiskelijoiden työharjoitteluun. Haastatteluihin varataan noin 15-30 minuuttia, ja ne äänitetään haastattelujen läpikäynnin ja analysoinnin helpottamiseksi. Haastattelut toteutetaan anonymisti, eli yritysten nimiä ei julkaista. Työ tehdään toimeksiantona Sure – Suomen Restonomiliitto ry:lle.

### Taustakysymykset:

- Millä matkailualan sektorilla yrityksenne toimii?
- Mikä on asemanne/työnimikkeenne yrityksessä? Kauan olette työskennelleet kyseisessä yrityksessä?
- Mikä on teidän yhteytenne työharjoittelijoihin?
- Kuinka monta työntekijää yrityksenne työllistää? Kuinka suureksi **arvioitte** restonomien osuuden työntekijöistä?

### Kysymykset:

1. Kuinka usein teillä on ollut restonomityöharjoittelijoita?
2. Kuinka pitkiä työharjoittelut yleensä ovat? Mikä on työharjoittelijan keskimääräinen työaika viikossa?
3. Minkälaisia tehtäviä restonomityöharjoittelijan työnkuvaan kuuluu yrityksessänne?
4. Miten kuvailisit työharjoittelijoiden työtehtävien vaativuustasoa työntekijöihin verrattuna? Onko työharjoittelijat välillä yksin vastuussa työtehtävistä?
5. Saako työharjoittelija yrityksessänne palkkaa tai muita etuuksia?
  - Kuinka paljon palkkaa? Mitä etuuksia?
  - Lyhyt perustelu; miksi saa/miksi ei saa?
6. Miten kuvailisitte työharjoittelijan tuottamaa arvoa yrityksellenne?
7. Miten tuette työharjoittelijan hyvinvointia?
8. Miten uskotte opiskelijoiden elättävän itsensä työharjoittelun aikana?
9. Kuinka usein työharjoittelijat jatkavat yrityksessä työntekijöinä?

#### Liite 4. Sähköpostikutsu haastateltaville

Hei XX!

Olemme matkailualan korkeakouluopiskelijoita Haaga-Heliasta, ja opinnäytetyönämme tutkimme **Restonomiopiskelijoiden toimeentulon vaikutusta hyvinvointiin työharjoittelun aikana**. Tutkimuksen pääpaino on restonomiopiskelijoille suunnatussa kyselyssä, jonka tukena haastattelemme matkailuelinkeinon edustajia ymmärtääksemme ilmiötä laajemmin. Tutkimusten pohjalta vertaamme työharjoittelijoiden ja elinkeinon edustajien näkemyksiä, ja luomme kehitysideoita toimeksiantajallemme Sure – Suomen Restonomiliitto ry:lle.

Tiedämme XX tarjoavan työharjoittelumahdollisuuksia useille restonomiopiskelijoille, joten arvostaisimme mahdollisuutta haastatella teitä aiheen tiimoilta. Haastattelu keskittyy työharjoitteluun ja opiskelijan toimeentuloon liittyviin teemoihin, ja sen tuloksia käsitellään anonymisti. Aikaa haastatteluun tulisi varata noin 20-30 minuuttia. Halutessanne voimme lähettää haastattelukysymykset teille etukäteen.

Miltä tällainen haastattelu kuulostaisi? Ehdottaisimme seuraavia haastatteluaikoja lähiviikkoina:

- Keskiviikko 11.3. klo 9-11.30 välillä
- Keskiviikko 18.3. klo 12-14 välillä

Sopisiko joku näistä teille tai haluaisitteko ehdottaa jotain muuta ajankohtaa?

Kiitos jo etukäteen avustanne!

Yhteistyöterveisin,  
Sara Näkki ja Johanna Kytömäki